

مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل (دراسة مقارنة)

ناظم عارف

كلية الحقوق / الجامعة الأردنية

تاريخ قبوله للنشر: ١٩٩٦/٤/١٥

تاريخ تقديم البحث : ١٩٩٥/٨/٢١

ABSTRACT

This paper deals with the equality of sex before the law, especially the right to work and equal pay, as one of the wide range of human rights.

This right has been consecrated by the international community, through international declarations, charters, covenant and conventions, including international and Arab labour conventions.

The national legislator, either in Jordan or in the Arab World, should be influenced by the international efforts, concerning the prohibition of sex discrimination, and the recognition of the equal rights.

This paper tries to answer the question of implementation of such right, in the Jordanian legal system, compared with a number of legal systems in the Arab World.

ملخص

يتناول هذا البحث موضوعاً قديماً جديداً، طالما شغل الفلاسفة وعلماء الاجتماع والباحثين والمشرعين، وهو مبدأ المساواة بين المرأة والرجل. ويركز البحث على إحدى صور هذا المبدأ، وهي صورة مساواة المرأة بالرجل في الحقوق والمزايا في ميدان العمل.

وقد أخذ الباحث النظام القانوني الأردني كنقطة ارتكاز لمعرفة مدى اعتماد المشرع الأردني لهذا المبدأ، وعرض بعد ذلك لواقع المرأة العاملة في الأردن، ومدى مساواتها بالرجل.

ولما كان الأردن قد تأثر في نظامه القانوني بأنظمة الدول العربية الأخرى، فقد عني الباحث بدراسة مقارنة لدساتير وقوانين بعض الدول العربية للاطلاع على مدى تكريسها لمبدأ المساواة.

وحيث أن جذور هذا المبدأ تمتد بعيداً في التاريخ الإنساني، وحيث أن جهود المجتمع الدولي هي التي بلورت مبدأ المساواة، وكرسته في عدد كبير من الوثائق العالمية، فقد عني الباحث بدراسة عدد من الاعلانات والمواثيق والعهود الدولية، بالإضافة إلى إتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تضمنت هذا المبدأ، وألزمت الدول باعتماده وإقراره في أنظمتها القانونية الوطنية.

مقدمة

أعترفت الديانات السماوية بحرية الإنسان، وبمساواته مع غيره من بني البشر. ورغم احترام الدول والشعوب لمعظم تعاليم الأديان التي أعتنقتها، إلا أن أزمة الحرية والمساواة بقيت قائمة على مدى العصور. واستمرت معاناة البشرية من التفرقة بين الناس في المعاملة، والتمييز بينهم في 'الحقوق، لإعتبارات وأسباب مختلفة، منها الأصل أو العرق، منها لون البشرة ومنها، الجنس المذكر أو المؤنث، ومنها الدين، ومنها المعتقدات الفكرية أو السياسية.

ولم تجد الطبقات أو الفئات المقهورة من وسيلة للتخلص من هذه المعاناة إلا بالتضحية بأرواح أبنائها ثمناً للحرية. فقامت الثورات الدامية، التي غيرت وجه التاريخ، بهدف انصاف الناس، والاعتراف بالمساواة فيما بينهم، حتى ينعموا بالحرية الحقيقية. ذلك أن الحرية والمساواة هما صنوان في الجوهر، وكلمتان وحدهما الأسلوب السياسي، وكما يقول الفيلسوف جان جاك روسو، لا وجود للحرية دون المساواة^(١).

وكانت ثورة الأنجليز على الملك جون، ملك إنجلترا، لظلمه واستبداده، احدى هذه الثورات، التي كانت نتيجتها ارغامه على التوقيع على الماجنا كارتا (الميثاق الأعظم) عام ١٢١٥، الذي تضمن تسجيل حقوق شعب إنجلترا في مواجهة الملك، والذي يعتبره الأنجليز أساس حريتهم^(٢).

ومن هذه الثورات أيضاً، الثورة الأمريكية، التي توجت بوثيقة إعلان الاستقلال الأمريكي في الرابع من يوليو (تموز) عام ١٧٧٦. وقد أكدت هذه الوثيقة التي حملت من خلال صياغتها بصمات الفلاسفة الأوروبيين أمثال جون لوك، جان جاك روسو، فولتير وغيرهم، على أن «الناس خلقوا متساوين وقد منحهم خالقهم حق الحياة والحرية»^(٣).

وكانت الثورة الفرنسية، التي قامت في الرابع عشر من يوليو (تموز) عام ١٧٨٩، من أهم الثورات التي قدّمت للإنسانية اعترافاً بحرية الإنسان بصورها الثلاث: السياسية والقانونية والاقتصادية. وقد تفرّغ عن الحرية السياسية مبدأ المساواة. فطالما أن الناس أحرار، فهم إذن على قدم المساواة الطبيعية^(٤).

وقد جاء الاعتراف بالحرية والمساواة في إعلان حقوق الإنسان والمواطن، الذي أعلنته الثورة الفرنسية في السابع من أغسطس (آب) عام ١٧٨٩، والذي انعكس بصورة مباشرة على القانون الفرنسي^(٥)، ومن بعده على تشريعات الدول الأخرى^(٦)، وأثر بصورة واضحة على

جهود المجتمع الدولي فيما أصدره في القرن الحالي من اعلانات ومواثيق، واتفاقيات ومعاهدات متعلقة بحقوق الإنسان بصورها المختلفة، السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

ولما كان من الطبيعي أن لا يتسع مجال أي بحث علمي، معد للنشر في دورية جامعية، لدراسة جميع تفاصيل وصور الإنسان، فقد أثرنا أن يقتصر موضوع بحثنا هذا على أحد الحقوق الاقتصادية للإنسان، وهو حق العمل. ولما كان الإنسان في تمتعه بحق العمل قد يكون رجلاً أو امرأة، فإن احترام هذا الحق يقتضي المساواة بينهما في ممارسته كحق ذاتي، والمساواة بينهما فيما ترتبه علاقات العمل لكل منهما من حقوق متفرعة عنه. فالموضوع المحدد لهذا البحث اذن هو المساواة بين المرأة والرجل في ميدان العمل.

وإذا كانت احصائيات منظمة العمل الدولية تشير إلى أن المرأة في العالم هي نصف السكان، وإنها تمثل ثلث القوى العاملة، وتؤدي ثلثي ساعات العمل، وتحصل على عُشر الدخل العام، وتمتلك واحداً في الألف من الممتلكات في العالم^(٧)، فإن حظ المرأة العربية بشكل عام، المرأة الأردنية بشكل خاص، هو أقل من ذلك^(٨).

لقد لخصت سمو الأميرة بسمة بنت طلال، دور وواقع المرأة العربية في عبارات محكمة الصياغة، عميقة الدلالة، حين قالت: «لقد حققت الدول العربية مستوى ملحوظاً من التقدم والتطور في مختلف مجالات الحياة، وشهدت الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية تحسناً كبيراً شمل معظم أنحاءها، وارتفعت معدلات الانتاج، واتسع نطاقا الخدمات الصحية والتربوية والثقافية، ونمت البنى التحتية نمواً واكب التطور الذي عم أرجاء المنطقة العربية، إلا أن ذلك لم ينعكس بالمعدل الكافي على المرأة العربية، وبقيت مساهمتها في قوى العمل منخفضة تتراوح بين ١٠-١٥ في المائة فقط، ولم ينلها نصيب وافر من مكتسبات النمو والتقدم، ولم تشملها الآثار الايجابية لهذه المكتسبات، وكذلك لم تتبلور حتى الآن نظرة عملية سليمة تجاهها كعنصر أساسي في عملية التنمية»^(٩).

وإذا كانت هذه الحقائق تعكس واقع المرأة في الأردن خاصة، والوطن العربي عامة، بل وفي العالم أجمع بنسب متفاوتة، فإن التساؤل الذي يثور أمام هذه الحقائق يتمثل في معرفة سبب التمييز بين المرأة والرجل في حق العمل، وبالنتيجة عدم مساواتهما بالمشاركة في التنمية والاستفادة من مكتسباتها. هل يعود ذلك إلى عدم قناعة المشرع بالمساواة بين الجنسين، أم إلى عدم قناعة المجتمع بهذه المساواة؟ إن الاجابة على الشق الأول من هذا التساؤل تحمل في طياتها، دون شق، اجابة على الشق الثاني.

وبناءً على ما تقدم، فإن دراستنا لموضوع مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل، ستبدأ بما هو عليه الحال في النصوص التشريعية في الأردن وفي عدد من الدول العربية، ثم تنتقل بعد ذلك إلى القواعد التي اعتمدها المجتمع الدولي لحكم مبدأ المساواة، وذلك بهدف المقارنة بينها وبين التشريعات الوطنية، لاستخلاص مدى تأثير المشرع الوطني بهذه القواعد وذلك حسب الخطة التالية:

الفصل الأول: المساواة في التشريعات الوطنية.

المبحث الأول: المساواة في التشريع الأردني.

المبحث الثاني: المساواة في التشريعات العربية.

الفصل الثاني: المساواة في القواعد الدولية.

المبحث الأول: المساواة في أحكام المواثيق والعهد الدولية

المبحث الثاني: المساواة في مستويات العمل الدولية والعربية.

هذا بالإضافة إلى خاتمة تتضمن النتائج والتوصيات التي توصلنا إليها في هذه الدراسة

الفصل الأول

المساواة في التشريعات الوطنية

تباينت نظرة المشرع الأردني وغيره من المشرعين في الدول العربية من موضوع مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل، سواء كان ذلك على صعيد التشريع الأساسي (الدساتير)، أو على صعيد التشريعات العادية (القوانين). وسنقوم فيما يلي بعرض أحكام التشريعات الوطنية المتعلقة بهذا الموضوع من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول : المساواة في التشريع الأردني.

المبحث الثاني : المساواة في التشريعات العربية.

المبحث الأول

المساواة في التشريع الأردني

حرصت الدساتير الأردنية المتعاقبة، منذ إنشاء الدولة عام ١٩٢١، على اقرار مبدأ المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات، ابتداء من القانون الأساسي لشرق الأردن لعام

١٩٢٨ (١٠)، ومروراً بالدستور الأردني لعام ١٩٤٦ (١١)، وانتهاءً بالدستور الأردني النافذ لعام ١٩٥٢، الذي جاء في الفقرة الأولى من المادة السادسة منه ما يلي: «الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين». كما نصت الفقرة الثانية من ذات المادة على أن «تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود امكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين». وجاء في الفقرة الأولى من المادة (٢٣) منه «العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به».

وإذا كانت العبارات التي وردت في النصوص الدستورية الأردنية لا تنص صراحة على عدم التمييز بسبب الجنس، خلافاً لما ورد في دساتير عربية أخرى (١٢)، فقد جاء الميثاق الوطني الأردني لعام ١٩٩٠، مكتملاً لما قد يعتبر نقصاً في نصوص الدستور، وموضحاً لما قد يبدو غامضاً في أحكامه، عندما نص في الفقرة الثامنة من الأسس والحقائق والثوابت التي يجب أن تحكم المسيرة العامة للبلاد على ما يلي: «الأردنيون رجالاً ونساءً أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات، وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين. وهم يمارسون حقوقهم الدستورية، ويلتزمون بمصلحة الوطن العليا وأخلاق العمل الوطني، بما يضمن توجيه طاقات المجتمع الأردني، وإطلاق قدراته المادية والروحية، لتحقيق أهدافه في الوحدة والتقدم وبناء المستقبل» (١٣).

كما حرص المشرع الأردني، في نطاق التشريع العادي، على تكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق السياسية، ابتداءً من عام ١٩٧٤، حين صدر القانون رقم ٨ لسنة ١٩٧٤، المعدل لقانون الانتخاب لمجلس النواب رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠، معترفاً بحق المرأة في الانتخاب والترشيح لمجلس النواب (١٤)، وفي عام ١٩٧٨ تم إنشاء المجلس الوطني الاستشاري، كبديل لمجلس النواب، بموجب القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ الذي أقر في المادة الثانية منه أن العضوية في المجلس تشمل الرجل والمرأة. وفي عام ١٩٨٢ صدر القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٢ المعدل لقانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥، واعترف للمرأة بحق الانتخاب والترشيح للمجالس البلدية، إحدى وحدات الإدارة المحلية في المملكة (١٥).

أما غير ذلك من حقوق، كالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فلم يتضمن التشريع العادي في الأردن نصوصاً صريحة تكرر مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في ممارستها والتمتع بها. فلو رجعنا إلى حرفة النصوص التشريعية المنظمة لأحد أهم الحقوق الاقتصادية، وهو حق العمل، لمعرفة مدى المساواة بين الجنسين في ممارسته، نجد أن قانون العمل الأردني

النافذ رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ جاء في الفقرة العاشرة من المادة الثانية منه ليعرّف العامل بأنه «كل شخص يعمل تحت امره صاحب عمل مقابل أجر وبموجب عقد عمل بالمعنى المقصود من المادة (١٥)، أو عقد عمل للتدريب بالمعنى المقصود من المادة (١٤) ويكون أثناء العمل تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل وفي مكان العمل وتشمل أيضاً كل شخص يبحث عن عمل بأجر».

ويلاحظ على هذا التعريف أن المشرّع الأردني لم يتطرّق بصراحة النص إلى أن اصطلاح «العامل» ينطبق على الرجل وعلى المرأة، خلافاً لما ورد في تشريعات عربية أخرى^(١٦). إلا أن المفهوم الضمني للتعريف يفيد أن إرادة المشرّع قد اتجهت إلى أن مدلول الاصطلاح يشمل الذكور والإناث على حد سواء. لأن من يرتبط بعقد عمل فردي، أو بعقد للتدريب المهني، يمكن أن يكون ذكراً، كما يمكن أن يكون أنثى.

ويتأكد هذا المفهوم الضمني للإصلاح بما اشتمل عليه قانون العمل الأردني في المواد ٤٦، ٤٧، ٥٠، ٥١، ٥٢ من أحكام خاصة منظمة لتشغيل النساء، سواء من حيث نوع العمل أو وقته أو إجازة الأمومة، وذلك بهدف رعاية وحماية المرأة العاملة. وتسري على المرأة العاملة الأحكام الخاصة المشار إليها، إضافة لبقية الأحكام العامة التي اشتمل عليها القانون، والتي تنطبق على جميع العمال، وذلك عملاً بنص الفقرة الثانية من المادة الأولى من قانون العمل التي جاء فيها «...تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء...».

وتجنباً لأي لبس أو غموض، وتوفيراً على الفقه من جهد وعناء في التفسير أو التبدير، جاء مشروع قانون العمل الأردني الجديد، في صيغته المقدّمة إلى مجلس الأمة عام ١٩٩٣، ينص صراحة على المساواة بين الذكور والإناث في الحقوق العمالية، عندما عرّف العامل في المادة الثانية منه بأنه «كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل». كما جاء في المادة الثالثة منه ليقرّر تطبيق أحكام هذا القانون «على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء...».

نخلص ممّا تقدّم، إلى أن التشريع الأردني النافذ، وإن كان يذهب ضمناً إلى المساواة بين الرجل والمرأة في حق العمل، إلى أنه يفنقر إلى النص الصريح الذي يمكن الاحتكام إليه، في أحوال الاختلال بمبدأ المساواة بين العمال والعاملات، فيما يسند إليهم من أعمال، وفيما يتقاضون عنها من أجور.

بعد هذا العرض لمفهوم المساواة بين الذكور والإناث في التشريع الأردني، قد يثور في ذهن القارئ تساؤل حول مدى احترام هذا المفهوم الضمني للمساواة في سوق العمل الأردني، أو

بعبارة أخرى، هل هناك تطابق بين مفهوم المساواة في القانون ومفهوم المساواة في الواقع؟ من المؤسف أن نقول بأن الاحصائيات المتعلقة بواقع حال المرأة الأردنية تجيب على هذا التساؤل بالنفي. بمعنى أن هناك اختلافاً بين المساواة في القانون والمساواة في الواقع، في العديد من المجالات.

ففي مجال التعليم، يلاحظ أن هناك تفاوتاً في المستويات التعليمية بين الذكور والاناث فطبقاً لاحصائيات عام ١٩٩٠ بلغت نسبة الأمية بين الذكور (١٠٪) مقابل (٢٨.١٪) بين الاناث، كما أن نسبة حملة الثانوية العامة من الذكور بلغت (١٦.٧٪) مقابل (١٣.٤٪) من الاناث. كما بلغت نسبة الجامعيين من الذكور (٧٪) مقابل (٢.٤٪) من الاناث^(١٧).

وطبقاً لمسح العمالة والبطالة والدخل الذي قامت به دائرة الاحصاءات العامة عام ١٩٩٣ في جولتيها الأولى والثانية، والمنشور في تموز ١٩٩٤ وفي آب ١٩٩٥، فقد بلغت نسبة الأمية بين الذكور (٨.٣٪) مقابل (٢٣.٣٥٪) بين الاناث. كما بلغت نسبة حملة الثانوية العامة من الذكور (١٥.٣٪) مقابل (١٤٪) من الاناث، كما بلغت نسبة الجامعيين من الذكور (٨.٥٪) مقابل (٣.١٥٪) من الاناث^(١٨).

وفي مجال المشاركة الاقتصادية، فإن احصائيات عام ١٩٩٠ تدل على أن معدل المشاركة الاقتصادية الخام للذكور هو (٤١٪) مقابل (٧.١٪) للاناث. كما أن معدل المشاركة الاقتصادية المنقّح (بين السكان +١٥) للذكور بلغ (٧٣.٣٪) مقابل (١٢.٧٪) للاناث، كما بلغت نسبة الذكور من مجموع قوى العمل (٨٦.٢٪) مقابل (١٣.٨٪) للاناث^(١٩)، إلا أن نسبة المشتغلات إلى مجموع المشتغلين لم تتعد (١١.٥٪) عام ١٩٩٠، الأمر الذي يدل على كبر نسبة البطالة لدى الاناث حيث بلغت (٣٠.٦٪)^(٢٠).

أما احصائيات عام ١٩٩٣، فقد دلت بأن معدل المشاركة الاقتصادية المنقّح (بين السكان +١٥) للذكور بلغ (٧١٪) مقابل (١٢.٤٪) لاناث، كما بلغت نسبة الذكور من مجموع قوى العمل (٨٧.١٪) مقابل (١٢.٩٪) للاناث^(٢١). أما عن نسبة البطالة لدى الاناث، فقد ارتفعت عما كانت عليه في الاحصائيات السابقة حيث بلغت (٣٦.٦٪) مقابل (١٦.٧٪) بين الذكور^(٢٢).

وفيما يتعلق بمتوسط الاجر الشهري حسب المهنة فقد دلت احصائيات عام ١٩٨٩ على أن متوسط الأجر للذكور أعلى من متوسط أجر الاناث في جميع المجموعات المهنية باستثناء عمال الزراعة. فقد بلغ متوسط الأجر الشهري للذكور في المهن الفنية ١٩٤ ديناراً مقابل ١٢٨ ديناراً للاناث العاملات بنفس المهن. ويزداد متوسط الأجر الشهري لمجموعة المدراء والاداريين

الذكور (١.٣) عن الأجر المقرر للأناث. وبالنسبة لعمال الانتاج فقد بلغ متوسط الأجر الشهري للذكور ١٣٥ ديناراً مقابل ٦٩ ديناراً للأناث. وبالنسبة لعمال الصناعات التحويلية، فقد بلغ متوسط الأجر الشهري للذكور ١٤٤ ديناراً مقابل ٨٢ ديناراً للأناث. أما بالنسبة لعمال الزراعة، فقد بلغ متوسط الأجر الشهري للأناث ١٢٠ ديناراً مقابل ١١٢ للذكور. وبشكل إجمالي، فقد بلغ متوسط الأجر للذكور في جميع القطاعات ١٦٧ ديناراً، مقابل ١٢٣ ديناراً للأناث^(٢٣).

أما عن متوسط الأجر الشهري عام ١٩٩٤، فقد بينت النشرة الإحصائية السنوية لعام ١٩٩٤، الصادره عن دائرة الإحصاءات العامة في شهر تشرين أول ١٩٩٥ (العدد ٤٥) أن هناك تغيراً ملحوظاً في متوسط الأجر الشهري حسب المهنة، حيث مال هذا المتوسط إلى التدني، مع بقاء فروقات واضحة بين متوسط أجور العمال الذكور، ومتوسط أجور العاملات الأناث، ففي قطاع الزراعة بلغ متوسط الأجر الشهري للذكور ٨٤.١ ديناراً مقابل ٧٩.٩ ديناراً للأناث، وفي قطاع الصناعة بلغ متوسط الأجر الشهري للذكور ٩٨.٥ ديناراً مقابل ٦٩.٨ ديناراً للأناث، وفي قطاع التجارة ١١٣.٥ ديناراً للذكور مقابل ١٠٢.٢ ديناراً للأناث، وفي قطاع الإنشاءات ١٣٨.٦ ديناراً للذكور مقابل ١٣٧.٣ ديناراً للأناث. وفي قطاع النقل ١٢٨.٣ ديناراً للذكور مقابل ١١٣.٩ للأناث. وفي القطاع المالي والمصرفي ١٩٥.٤ للذكور مقابل ١٥٧.٩ للأناث. أما في قطاع السياحة فقد انقلبت المعادلة حيث كان متوسط الأجر الشهري للذكور ٩٤.١ ديناراً في حين بلغ متوسط الأجر الشهري للأناث ١١٣.١ ديناراً. وعادت المعادلة في قطاعات الخدمات الأخرى إلى وضعها السابق، حيث بلغ متوسط الأجر الشهري للذكور ١٢٠.٨ ديناراً مقابل ١١٤.٤ ديناراً للأناث. أما عن متوسط الأجور الشهرية في جميع القطاعات فقد بلغ ١١٣.٥٦٣ ديناراً للذكور مقابل ٩٣.٩٩٦ ديناراً للأناث^(٢٤).

ويمكن تفسير الاختلاف الواضح بين إحصائيات عام ١٩٨٩ وإحصائيات عام ١٩٩٤، فيما يتعلق بمتوسط الأجر الشهري في القطاعات الاقتصادية المختلفة، بأن حرب الخليج، التي وقعت ما بين الثلث الأخير من عام ١٩٩٠ والربع الأول من عام ١٩٩١، قد وجهت ضربة عنيفة إلى الاقتصاد الأردني لاحقة للضربة الأولى التي تلقاها أثر تخفيض الدينار الأردني في نهاية عام ١٩٨٨، الأمر الذي أثر تائيراً سلبياً على النشاط الاقتصادي، بما يمثله من انتاج واستهلاك ومعدلات أجور.

يستفاد من هذه الحقائق والأرقام، أن هناك تمييزاً واضحاً يمارس ضد المرأة الأردنية على أرض الواقع، بالرغم من المفهوم الضمني لمساواتها بالرجل على صعيد التشريع الأردني.

وإذا كانت أدبيات المرأة بوجه عام قد بسطت صور وأشكال وأسباب التمييز ضد المرأة^(٢٥)، فإنه من المفيد إن نجتزئ منها إشارة معبرة إلى بعض أسباب هذا التمييز، حيث ترى إحدى الكاتبات أنه «على الرغم من عدم وجود تشريعات واضحة تبرر ذلك التمييز، إلا أن الأنماط الثقافية المسيطرة في العالم العربي، بتغلغلها في عقلية القائمين على الأنشطة الاقتصادية، تجعل من هذا التمييز ممارسة يومية ودائمة، يل يذهب البعض إلى حد الاستناد إلى الروى الدينية لتبرير قهر المرأة، وتلك ممارسة لا شك أنها منتشرة ومعروفة لدرجة تغنيها عن الاستطراد في شرح آثارها الضارة على الدور المناط للمرأة في تنمية مجتمعتها»^(٢٦).

وخلاصة القول حول المساواة في التشريع الأردني هي أن هناك فراغاً تشريعياً، سواء في التشريع الأساسي (الدستور)، أو في التشريع العادي (قانون العمل)، حيال موضوع مساواة المرأة بالرجل في الحقوق، الأمر الذي يتطلب ادراج نصوص صريحة في هذه التشريعات، تؤكد على المساواة بينهما، مما قد ينعكس بصورة إيجابية على التمييز الممارس ضد المرأة الأردنية على أرض الواقع، خاصة وأن الأردن قد صادق على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦، وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦، والذان يلزمانه بضمان مساواة الذكور والأنث في حق التمتع بجميع هذه الحقوق^(٢٧). هذا بالإضافة إلى مصادقة الأردن على عدد من اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تقضي بالمساواة في الحقوق بين العمال الذكور والعاملات الأنث، على النحو الذي سيرد لاحقاً في المبحث الثاني من الفصل الثاني من هذا البحث.

ولا بد من الإشارة في هذا الخصوص إلى أن مشروع قانون العمل الأردني الجديد لعام ١٩٩٣، المعروض حالياً على مجلس الأمة لإقراره، قد نص في المادة (١٤٢) منه على ما يلي «تعتبر اتفاقيات العمل المعقودة مع منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية المصادق عليها من حكومة المملكة الأردنية الهاشمية معمولاً بها».

البحث الثاني

المساواة في التشريعات العربية

تفاوتت التشريعات العربية في النص على مساواة المرأة بالرجل في مختلف الميادين، السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية. فجاء بعضها بنص صريح بذلك، وجاء البعض الآخر بعبارات عامة يستفاد منها ضمناً أقرار مبدأ المساواة سواء كان ذلك على

صعيد التشريعات الأساسية (الدساتير)، أو كان ذلك على صعيد التشريعات العادية (القوانين)، وخاصة قوانين العمل، وذلك حسب التفصيل التالي:

أولاً : المساواة في التشريعات الأساسية:

تأثرت دساتير الدول العربية بما ورد في الاعلانات والمواثيق والعهود الدولية حول حماية حقوق الإنسان بشكل عام، وتقرير مبدأ المساواة بشكل خاص، فجاء بعض هذه الدساتير لتنص على المساواة في الحقوق والواجبات أمام القانون، دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين. وذهب البعض الآخر منها أبعد من ذلك، لينص على مساواة المرأة بالرجل في التمتع بجميع الحقوق، السياسية والمدنية، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ومن بين المجموعة الأولى من الدساتير العربية، نذكر على سبيل المثال، دستور دولة البحرين لعام ١٩٧٣، المادة «١٨»^(٢٨)، دستور الجمهورية التونسية لعام ١٩٥٧، فصل (٦. ١٥)^(٢٩)، دستور جمهورية الصومال لعام ١٩٦٦ وتعديلاته عام ١٩٦٨، ١٩٦٩، المادة «٣»^(٣٠)، النظام الأساسي المؤقت لدولة قطر المعدل لعام ١٩٧٢، المادة «٩»^(٣١)، دستور دولة الكويت لعام ١٩٦٢، المادة «٢٩»^(٣٢)، دستور الجمهورية اللبنانية لعام ١٩٢٦، المادة «٧»^(٣٣)، دستور المملكة المغربية لعام ١٩٧٢، الفصل «١٣»^(٣٤)، دستور جمهورية السودان المؤقت لعام ١٩٨٥، المادة «١٧ ف ٢»^(٣٥)، دستور الجمهورية العراقية المؤقت لعام ١٩٧٠، المادة «١٩»^(٣٦).

ومن بين المجموعة الثانية من الدساتير العربية، التي نصت على المساواة بين النساء والرجال، دستور جمهورية مصر العربية لعام ١٩٧١، حيث نصت المادة الحادية عشرة منه على ما يلي: «تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون اخلال بأحكام الشريعة الإسلامية»^(٣٧).

يتبين من هذا العرض، أن مبدأ المساواة بين النساء والرجال في الحقوق، لم يكرس صراحة في دساتير الدول العربية إلا بصورة جزئية، على الرغم من أن تسع دول عربية قد صادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦، والذي نصت المادة الثالثة منه على أن «تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والاناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد»^(٣٨). كما صادقت ذات الدول التسع على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦، الذي نصت المادة الثالثة منه أيضاً، على كفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها فيه^(٣٩). والدول

العربية التسع المذكورة هي كل من الأردن، تونس، السودان، سوريا، العراق، لبنان، ليبيا، مصر، المغرب^(٤٠). ويضاف إلى ما تقدم أن خمس دول عربية قد صادقت على الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة لعام ١٩٥٢^(٤١)، وهذه الدول هي: تونس، لبنان، مصر، المغرب، موريتانيا^(٤٢). ويضاف أيضاً، أن أربع دول عربية قد صادقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩^(٤٣)، وهذه الدول هي: تونس، العراق، مصر، اليمن^(٤٤).

ثانياً : المساواة في التشريعات العادية :

جاءت التشريعات العادية في الدول العربية، وقوانين العمل بشكل خاص، أكثر تأثراً بالاعلانات والمواثيق والعهود والاتفاقيات الدولية من دساتيرها. بمعنى أن غالبيتها قد نفذ التزاماته تجاه المجتمع الدولي، أثر المصادقة على الاتفاقيات أو الانضمام إلى العهود، من خلال ما تضمنته في تشريعاتها العادية من أحكام، فجاء النص على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في عدد كبير من قوانين العمل العربية، مع تفاوت فيما بينها في الميادين التي رأت أن يسود فيها مبدأ المساواة.

أ. النص الصريح على المساواة المطلقة بين المرأة والرجل:

ذهبت بعض تشريعات العمل العربية إلى النص على المساواة المطلقة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق العمالية، وذلك بالإضافة إلى صور الحماية الخاصة بالمرأة العاملة من حيث منع التشغيل الليلي، وحظر التشغيل في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو الضارة بالصحة، ورعاية الأمومة، حيث اعتمدت النص التالي: «مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية، تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز في العمل الواحد بينهم» وقد ورد مثل هذا النص في المادة «١٣٠» من قانون العمل السوري رقم «٩١» لسنة ١٩٥٩^(٤٥) وفي المادة «٩١» من قانون العمل الليبي رقم «٥٨» لسنة ١٩٧٠، وفي المادة «٨٥» من قانون العمل العماني رقم «٣٤» لسنة ١٩٧٣، وفي المادة «١٥١» من قانون العمل المصري رقم «١٣٧» لسنة ١٩٨١^(٤٦)، وفي المادة «٣٤» من قانون العمل اليمني رقم «٥» لسنة ١٩٧٠^(٤٧).

ب. النص الصريح على المساواة بين المرأة والرجل في الأجور:

تضمنت بعض تشريعات العمل العربية نصاً يقر المساواة بين المرأة والرجل في الأجور عند تساوي العمل، حيث اعتمدت النص التالي: «تمنح المرأة المعاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل». وقد جاء مثل هذا النص في المادة (٣٢) من قانون العمل رقم

(٨) لسنة ١٩٨٠ في دولة الامارات العربية المتحدة، وفي المادة (٢٧) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ في دولة الكويت^(٤٨)، وفي المادة (٣١) من قانون العمل رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٠ في الجماهيرية الليبية وفي الفصل «١١» من مجلة الشغل في الجمهورية التونسية^(٤٩).

ج. النص على المساواة بين العمال دون تمييز.

اكتفت بعض تشريعات العمل العربية بالنص على المساواة المطلقة بين العمال في الحقوق، وفي تكافؤ الفرص، من غير تمييز بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين، دون أن يفرد نصاً خاصاً للمساواة بين النساء والرجال. ومن هذه التشريعات: قانون العمل الجزائري لعام ١٩٧٨، المادة (٧)، قانون العمل الصومالي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٢، المادة (١/٣)، قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، والمادة (٢)، قانون العمل الموريتاني رقم (٦٣/٢٣)، المادة (٧٨)، قانون العمل الأساسي رقم (١٤) لسنة ١٩٧٨ في جمهورية اليمن الديمقراطية، المادة (١/٥)^(٥٠).

ويضاف إلى ما تقدم، إن قوانين العمل الجزائري والصومالي والعراقي المذكورين أعلاه، قد أفرد كل منهم نصاً خاصاً للمساواة بين جميع العمال في الأجور لدى تساوي العمل، دون أي تمييز. فقد نصت المادة (٧) من قانون العمل الجزائري على ما يلي: «العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجوراً متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردود». وجاء في المادة (٢/٧٠) من قانون العمل الصومالي أن «عند تحديد فئات الأجور يراعى عدم التفرقة بين العمال بسبب السن أو الجنس أو الديانة أو النشاط السياسي أو الحرفي داخل الاتحاد العمالي». كما نصت المادة (٤/٤) ثانياً من قانون العمل العراقي على «المساواة في الأجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم الذي يؤدي في ظروف متماثلة».

د. النص الصريح على المساواة في تعريف العامل.

ذهب عدد كبير من تشريعات العمل العربية إلى إقرار مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في النص المخصص لتعريف العامل. حيث اعتبرت هذه التشريعات أن المقصود بالعامل «هو كل ذكر أو أنثى، يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه، في خدمة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه...». وهذه التشريعات هي كل من قانون العمل رقم (٨) لعام ١٩٨٠ في دولة الامارات العربية المتحدة، المادة (١)، قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ في دولة البحرين، المادة (١)، قانون العمل رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ في الجمهورية العربية السورية،

المادة (٢)، قانون العمل رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٣ في سلطنة عُمان، المادة (٧/١)، قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ في دولة الكويت، المادة (١)، قانون العمل لعام ١٩٤٦ في الجمهورية اللبنانية، المادة (٢)، قانون العمل رقم (٦٣/٢٣) لعام ١٩٦٣ في جمهورية موريتانيا الإسلامية، المادة (١)، قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٧٠ في الجمهورية العربية اليمنية (سابقاً)، المادة (١/٢)، قانون العمل الأساسي رقم (١٤) لعام ١٩٧٨ في جمهورية اليمن الديموقراطية (سابقاً)، المادة (٣)، هذا بالإضافة إلى قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ (الملغي) في الجمهورية العراقية، المادة (٦).

هـ. المفهوم الضمني للمساواة في تعريف العامل

تذهب بعض تشريعات العمل العربية في تعريفها للعامل بأنه « كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وأشرافه». ونذكر من هذه التشريعات: نظام العمل لعام ١٣٨٩هـ في المملكة العربية السعودية، المادة (٧/٧)، قانون علاقات العمل الفردية لسنة ١٩٨١ في جمهورية السودان، المادة (٣)، قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ١٩٨١ في جمهورية مصر العربية، المادة (١) وإذا كانت هذه التشريعات لم تنص صراحة على أن العامل «هو كل ذكر أو أنثى»، فإن استعمالها لكلمة «شخص» تفيد هذا المفهوم. ذلك أن العامل هو دائماً شخص طبيعي، إذ لا يتصور أن يكون شخصاً معنوياً^(٥١)، وأن الشخص الطبيعي قد يكون ذكراً، كما قد يكون أنثى. وما يعرّز هذا المفهوم أن المرأة في هذه الدول الثلاث تدخل فعلياً في عداد القوى العاملة. وأن كلا من التشريعات المذكورة قد أفردت في نصوصها أحكاماً خاصة بحماية المرأة العاملة، سواء ما تعلّق منها بحظر التشغيل الليلي، أو منع العمل في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، أو ما تعلّق منها بحماية الأمومة ورعايتها.

الفصل الثاني

المساواة في القواعد الدولية

انطلاقاً من الرغبة في تخفيف المعاناة التي تحملها الإنسان على مرّ العصور، بسبب التفرقة والتمييز واهدار أبسط الحقوق للصيقة بإنسانيته وانطلاقاً من الرغبة في تثبيت الاستقرار الداخلي في المجتمعات، والقضاء على بنور الحقد والثورة في نفوس المحرومين والمستضعفين من بني البشر، مما يعرّض الأمن والسلام العالميين للخطر، فقد حرص المجتمع الدولي على التأكيد على حقوق الإنسان في مجالات الحياة المختلفة، وعلى مساواته بغيره من

الناس في الحقوق والواجبات.

وقد ظهرت جهود المجتمع الدولي في هذا السبيل في أحكام الميثاق والعهد والاعلانات الدولية، وفي أحكام اتفاقيات العمل الدولية على المستوى العالمي، واتفاقيات العمل العربية على المستوى الاقليمي.

وتقتضي دراسة هذه الجهود الدولية أن نخصص لها الباحثين التاليين:

المبحث الأول

المساواة في أحكام الميثاق والعهد الدولية

أكد المجتمع الدولي في العديد من الاعلانات والميثاق والعهد والاتفاقيات الدولية، على ضرورة احترام دول العالم لمبدأ المساواة بين الذكور والاناث في المتمتع بحقوق الإنسان الأساسية كما أكد على ضرورة «أن يتولى القانون حماية حقوق الإنسان، لكي لا يضطر المرء آخر الأمر إلى التمرد على الاستبداد والظلم»^(٥٢).

وقد جاءت أهم الجهود الدولية في هذا المجال، حسب تسلسلها التاريخي، على النحو التالي:

١/ ميثاق هيئة الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥ (٥٣):

ورد في ديباجة ميثاق هيئة الأمم المتحدة، أن شعوب الأمم المتحدة تؤكد من جديد، إيمانها «بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية». ثم جاءت المادة الأولى، المحددة لمقاصد أو أهداف الأمم المتحدة، تنص في الفقرة الثالثة منها على أن من أهداف المنظمة الدولية: «...تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء».

وفي إطار التعاون الدولي الاقتصادي والاجتماعي، جاءت المادة (٥٥) من الميثاق لتتنص في الفقرة (ج) منها على أن تعمل الأمم المتحدة على «أن يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفريق بين الرجال والنساء، ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلاً»، ثم أكدت المادة (٥٦) على أن «يتعهد جميع الأعضاء بأن يقوموا، منفردين أو مشتركين، بما يجب عليهم من عمل بالتعاون مع الهيئة لادراك المقاصد المنصوص عليها في المادة (٥٥)». كما كررت المادة (٧٦)، المحددة لأهداف

نظام الوصاية الدولي، ما ورد في الفقرة (ج) من المادة (٥٥) من الميثاق^(٥٤).

٢/ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨:

أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من ديسمبر (كانون الأول) عام ١٩٤٨، دون أي تصويت معارض^(٥٥)، إعلاناً عالمياً لحقوق الإنسان، اشتمل على ثلاثين مادة، غطت قطاعاً عريضاً من حقوق الإنسان الأساسية في المجالات المختلفة، السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد ترك هذا الإعلان بصمات واضحة في دساتير دول كثيرة، وفي العديد من المعاهدات والقرارات المتعلقة بحقوق هذا الإنسان، واعتبر بحق أنه يمثل التزاماً على أعضاء المجتمع الدولي^(٥٦). وقد ورد في ديباجة هذا الإعلان ما يلي: «لما كان الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية، وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم... ولما كانت شعوب الأمم المتحدة قد أكدت في الميثاق من جديد أيمانها بحقوق الإنسان الأساسية وكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية، وحزمت أمرها على أن تدفع بالرقى الاجتماعي قدماً وأن ترفع مستوى الحياة في جو من الحرية أفسح.... فإن الجمعية العامة تتنادي بهذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، على أنه المستوى المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم حتى يسعى كل فرد وهيئة في المجتمع، واضعين على الدوام هذا الإعلان نصب أعينهم، إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحرّيات...».

وأكدت بعد ذلك المادة الأولى من الإعلان على حقيقة مفادها: «يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة أو الحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميراً، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الأخاء». ونصت المادة الثانية على أن «لكل أنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحرّيات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، ودون أي تفرقة بين الرجال والنساء...».

وكان حق العمل من بين الحقوق التي وردت في الإعلان، حيث تعرّضت المادة الثالثة والعشرون له مشيرة إلى المساواة فيه وفي الأجر المترتب عليه، عندما نصت على أنه:

١- لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أنه له حق الحماية من البطالة.

٢- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل المتساوي.

- ٣- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرضي يكفل له ولعائلته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، مسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
- ٤- لكل شخص الحق في أن ينشئ مع الآخرين نقابات أو ينضم إلى النقابات حماية لمصلحته».

٣/ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لعام ١٩٦٥ (٥٧):

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية دولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وعرضتها للتوقيع والتصديق بقرارها ٢١٠٦ ألف (د-٢٠)، المؤرخ في ٢١ ديسمبر (كانون الأول) ١٩٦٥، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ ٤ يناير (كانون ثاني) ١٩٦٩. وقد بينت الفقرة (١) من المادة الأولى المقصود بالتمييز العنصري بأنه «أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة».

ثم جاءت المادة الخامسة من الاتفاقية لتنصّ على أن «تتعهد الدول الأطراف بحظر التمييز العنصري والقضاء عليه بكافة أشكاله، وبضمان حق كل إنسان، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الإثني، في المساواة أمام القانون، ولا سيما بصدد التمتع بالحقوق التالية:

هـ: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحقوق التالية:

- ١- الحق في العمل وفي حرية اختيار نوع العمل، وفي شروط عمل عادلة مرضية، وفي الحماية من البطالة، وفي تقاضي أجر متساو عن العمل المتساوي، وفي نيل مكافأة عادلة مرضية....».

٤/ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ (٥٨):

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرار واحد عهدين دوليين، أولهما خاص بالحقوق المدنية والسياسية، والثاني خاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعرضتهما للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها ٢٢٠٠ ألف (د-٢١)، المؤرخ في ١٦ ديسمبر (كانون أول) ١٩٦٦، وقد دخل العهد الأول حيز التنفيذ بتاريخ ٢٣ مارس (آذار) ١٩٧٦، في حين دخل العهد الثاني حيز التنفيذ في ٣ يناير (كانون ثاني) ١٩٧٦، ونظراً لتعلق العهد الثاني

بموضوعنا فسنتكفي بالإشارة إليه دون العهد الأول^(٥٩). وقد ورد في ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن الدول الأطراف في هذا العهد، «إذ ترى أن الاقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل وفقاً للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، وأن تقر بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه،... قد اتفقت على المواد التالية». وجاءت المادة الثالثة لتنص صراحة على حق المساواة، عندما قررت أن «تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد».

وتعرضت المادة السادسة من العهد إلى حق العمل عندما نصت في فقرتها الأولى على أن «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق». وركزت المادة السابعة على المساواة في الأعمال والأجور، عندما نصت على أن «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

١- أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل،...

(ب)

(ج) تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون اخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة...»

هـ/ اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام ١٩٦٧ (٦٠):

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٧ نوفمبر (تشرين الثاني) ١٩٦٧ اعلاناً للقضاء على التمييز ضد المرأة في قرارها رقم ٢٢٦٣ (د-٢٢). وقد ورد في ديباجة هذا الاعلان ما يلي: «إن الجمعية العامة... وإذ يقلقها استمرار وجود قدر كبير من التمييز ضد المرأة، رغم ميثاق الأمم المتحدة والاعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان وغير ذلك من صكوك الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، ورغم التقدم المحرز

في ميدان المساواة في الحقوق، وإذ ترى أن التمييز ضد المرأة يتنافى مع كرامة الإنسان وخير الأسرة والمجتمع، ويحول دون اشتراك المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويمثل عقبة تعترض الأنماء التام لطاقت المرأة على خدمة بلدها وخدمة الإنسانية، وإذ تضع نصب عينها أهمية اسهام المرأة في الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية، والدور الذي تلعبه داخل الأسرة، ولا سيما في تربية الأولاد، وإيماناً منها بأن اسهام النساء والرجال على السواء أقصى اسهام ممكن في جميع الميادين مطلب لا بدّ منه للتنمية الكاملة لكل بلد في جميع الميادين، ولخير العالم ولقضية السلم، وإذ ترى أن من الضروري كفالة الاعتراف العالمي، في القانون وفي الواقع، بمبدأ تساوي الرجل والمرأة، تعلن رسمياً الاعلان التالي».

ثم جاءت المادة الأولى من الاعلان لتقرر «إن التمييز ضد المرأة، بانكاره أو تقييده تساويها في الحقوق مع الرجل، يمثل اجحافاً أساسياً ويكون اهانة للكرامة الإنسانية».

ونصت المادة الثانية على أن «تتخذ جميع التدابير المناسبة لإلغاء القوانين والأعراف والأنظمة والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة، ولتقرير الحماية القانونية الكافية لتساوي الرجل والمرأة في الحقوق وخصوصاً:

أ- ينص على مبدأ تساوي الحقوق في الدستور أو يكفل قانوناً على أية صورة أخرى.

ب- يصار، في أسرع وقت ممكن، إلى تصديق الصكوك الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمتعلقة بالقضاء على التمييز ضد المرأة، أو الانضمام إليها، وإلى تنفيذها على وجه التمام».

أما المادة الثالثة فقد قضت بأن «تتخذ جميع التدابير المناسبة لتوعية الرأي العام واثارة التطلعات في كل بلد نحو القضاء على الثغرات والغاء جميع الممارسات، العرفية وغير العرفية، القائمة على فكرة نقص المرأة».

وخصص الاعلان بعد ذلك المواد من ٤-٩ لتقرير مساواة المرأة بالرجل في الحقوق السياسية والمدنية المختلفة، قبل أن يصل إلى المادة العاشرة التي خصصها للمساواة في حق العمل والتي جاء فيها:

«١- تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة، متزوجة أو غير متزوجة، بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ولا سيما:

أ- الحق، دون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية أو أي سبب آخر، في تلقي التدريب المهني،

وفي العمل، وفي حرية اختيار المهنة ونوع العمل، وفي نيل الترقية في المهنة والعمل.
ب- حق تقاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل، والمتمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المساوية.

ج- حق المتمتع بالاجازات المدفوعة الأجر بالاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة أو غير ذلك من أسباب العجز عن العمل.

د- حق تقاضي التعويضات العائلية على قدم المساواة مع الرجل.

٢- بغية منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الحمل، وكفالة حقها الفعلي في العمل، تتخذ جميع التدابير اللازمة لمنع فصلها في حالة الزواج أو الحمل، ولا عطائها اجازة أمومة مأجورة مع ضمان عودتها إلى عملها السابق، ولتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لها بما في ذلك خدمات الحضانة.

٣- لا تعتبر تدابير تمييزية تلك التدابير التي تتخذ لحماية المرأة في بعض أنواع الأعمال، لأسباب تتعلق بصميم تكوينها الجسدي».

وفي نهاية الاعلان، قضت المادة ١١ بضرورة وضع مبدأ تساوي المرأة بالرجل موضع التنفيذ في جميع الدول وحث الحكومات والمنظمات غير الحكومية والأفراد على بذل أقصى جهد لتنفيذ المبادئ الواردة في هذا الاعلان.

٦/ اعلان طهران لعام ١٩٦٨^(١١):

عقد مؤتمر دولي لحقوق الإنسان في طهران في الفترة من ٢٢ ابريل (نيسان) إلى ١٣ مايو (أيار) عام ١٩٦٨، بهدف استعراض التقدم الذي تم تحقيقه خلال الأعوام العشرين التي انقضت على اعتماد الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، ويهدف صياغة برنامج للمستقبل.

وقد ناقش المؤتمر، خلال الأسابيع الثلاثة لانعقاده، المشكلات المتصلة بالأنشطة التي تقوم بها الأمم المتحدة من أجل تعزيز حقوق الإنسان وحرية الأساسية وتشجيع احترامها، واصدر في نهايته اعلاناً تضمن التأكيد على الالتزامات المترتبة على أعضاء المجتمع الدولي بموجب الاعلانات والمواثيق والعهود الدولية، والاعراب عن القلق بشأن عدد من مخالفات حقوق الانسان في مجالات مختلفة، وكانت حقوق المرأة من بين هذه المجالات، حيث ورد في الفقرة الخامسة عشرة من الاعلان «أنه يتحتم القضاء على التمييز الذي لا تزال المرأة ضحية له في عديد من أنحاء العالم، إذ أن ابقاء المرأة في وضع دون وضع الرجل يناقض ميثاق الأمم

المتحدة كما يناقض أحكام الاعلان العالمي لحقوق الإنسان. والتنفيذ الكامل لاعلان القضاء على التمييز ضد المرأة ضروري لتقدم الإنسانية».

وفي نهاية الاعلان، حث المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان جميع الشعوب والحكومات «على الولاء الكلي للمبادئ المجسدة في الاعلان العالمي لحقوق الإنسان وعلى مضاعفة جهودها من أجل توفير حياة تتفق مع الحرية والكرامة وتفضي إلى الرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية والروحية للبشر أجمعين».

٧/ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩ (٦٢):

رغم كل المواثيق والاعلانات والعهد الصادرة عن الهيئات الدولية بموضوعات حقوق الإنسان المختلفة، بما في ذلك حقوق المرأة، فإن عدم احترام الدول لهذه الحقوق على الوجه الأمثل حمل المجتمع الدولي من جديد، على وضع اتفاقية دولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد تم اعتماد هذه الاتفاقية، المسماة «اتفاقية نيويورك»، من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها رقم ٣٤/١٨٠، المؤرخ في ١٨ ديسمبر (كانون الأول) ١٩٧٩، وفتحت للتصديق في نيويورك بتاريخ ١ مارس (آذار) ١٩٨٠، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ ٣ سبتمبر (أيلول) ١٩٨١.

وقد جاء في ديباجة هذه الاتفاقية، بعد الإشارة إلى ما تضمنه ميثاق الأمم المتحدة والاعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان، والقرارات والاعلانات والتوصيات التي اعتمدتها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، للنهوض بمساواة الرجل والمرأة في الحقوق، فإن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية «إذ يساورها القلق، مع ذلك لأنه لا يزال هناك على الرغم من تلك الصكوك المختلفة تمييز واسع النطاق ضد المرأة. وإذ تشير إلى أن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكاً لمبدأ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعدّ عقبة أمام مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو رخاء المجتمع والأسرة، ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لامكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية، إذ يساورها القلق، وهي ترى النساء، في حالات الفقر، لا يملن إلا أدنى نصيب من الغذاء والصحة والتعليم والتدريب وفرص العمالة والحاجات الأخرى.

وإيماناً منها بأن التنمية التامة والكاملة لأي بلد، ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعاً مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين. فقد اتفقت على ما يلي...».

وبعد هذه الديباجة جاءت المادة الأولى من الاتفاقية لتبين المقصود بمصطلح «التمييز ضد المرأة.» بأنه أية تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو احباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية، أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو احباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

ثم أوردت المادة الثانية من الاتفاقية بعد شجب الدول الأطراف فيها لجميع أشكال التمييز ضد المرأة عدداً من الوسائل الفعالة التي تتعهد الدول باتباعها، بهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، ومن بين هذه الوسائل:

أ- النص على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدساتير الوطنية أو التشريعات المناسبة الأخرى وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة.

ب- اتخاذ التدابير التشريعية وغير التشريعية المناسبة، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات لحظر كل تمييز ضد المرأة.

ج- فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق القضاء والمؤسسات الأخرى، من أي عمل تمييزي.

د- اتخاذ جميع التدابير المناسبة بما في ذلك التشريعي منها، لتعديل أو ابطال القوانين والانظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

هـ- الغاء جميع الأحكام الجزائية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

وتضمنت المواد اللاحقة من الاتفاقية النص على وسائل أخرى لمنع التمييز، والتأكيد على المساواة بين الرجل والمرأة في ممارسة جميع الحقوق، بما في ذلك حق العمل الذي خصصت له المادة الحادية عشرة من الاتفاقية والتي جاء فيها ما يلي:

«١- تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على اساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق ولا سيما:

أ- الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.

ب- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.

ج- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

د- الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.....»

بعد هذا العرض لأهم الجهود الدولية لحماية حقوق الإنسان^(٦٣)، بما في ذلك الاعتراف للمرأة بالمساواة مع الرجل في ممارسة هذه الحقوق، لا بد من إيراد الملاحظات التالية:

١- إن عدم احترام الدول والشعوب احتراماً فعلياً لحقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق المرأة بشكل خاص رغم التزام هذه الدول بالاعلانات والمواثيق والمعاهدات الدولية، من خلال التصديق عليها والانضمام إليها هو الذي دعى ويدعو المجتمع الدولي إلى تكرار التأكيد على هذه الحقوق، في الصكوك الدولية المتلاحقة أملاً منه بأن تجد هذه الحقوق الاحترام الفعلي والتطبيق العملي في جميع أرجاء العالم في يوم من الأيام.

٢- لقد اقتصر تسليط الضوء في هذا الجزء من الدراسة على أهم الجهود الدولية في مجال حقوق الإنسان، وفي موضوع حق المرأة العاملة بالمساواة مع الرجل، دون الدخول في تفاصيل الجهود الإقليمية المبذولة في هذا الموضوع، لأن مجال هذا البحث كما يدرك القارئ الكريم لا يتسع لإيرادها. ومع ذلك ولزيد من الفائدة، فسنشير فيما يلي إشارة عابرة إلى هذه الجهود.

أ- بالنسبة للدول الأوروبية فقد أصدرت الدول الأعضاء في مجلس أوروبا بتاريخ ٤ نوفمبر (تشرين ثاني) عام ١٩٥٠ في روما الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، وتتألف هذه الاتفاقية من ٦٦ مادة^(٦٤). ثم صدر بعد ذلك البيان الختامي لمؤتمر هلسنكي حول التعاون بين الدول الأوروبية في شهر آب عام ١٩٧٥ معترفاً بأهمية العالمية لحقوق الإنسان والحرّيات الأساسية^(٦٥).

ب- بالنسبة للدول الأمريكية فقد أصدرت الدول الأعضاء في منظمة الدول الأمريكية بتاريخ ٢٢ نوفمبر (تشرين ثاني) عام ١٩٦٩ في سان خوسيه في كوستاريكا، الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان. وتتألف هذه الاتفاقية من ٨٢ مادة^(٦٦).

ج- بالنسبة للدول الأفريقية فعلى الرغم من أن ميثاق منظمة الوحدة الأفريقية المنشئ لها

لم يحتوي على أي بند بالنسبة لحقوق الإنسان، وكل ما ورد في الميثاق هو الاستناد على الاعلان العالمي لحقوق الإنسان^(٦٧)، إلا أن الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الافريقية قد قامت في شهر يونيو (حزيران) عام ١٩٨١ في نيروبي بكينيا بإصدار الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، ويتألف هذا الميثاق من ٦٨ مادة^(٦٨).

د- بالنسبة للدول الآسيوية فلم تتمكن هذه الدول من وضع نظام حقوق انسان آسيوي حى الآن على الرغم من أنها تضم نصف العالم تقريباً، وهي مركز معظم الديانات العالمية الكبرى، ولشعوبها تقاليد ثقافية عريقة، مع ذلك فقد ظهرت بعض المنظمات غير الحكومية لحماية حقوق الإنسان في آسيا، وهي منظمات متعددة متناثرة في دول المنطقة وتركز اهتمامها على مشاكل مجموعات خاصة من السكان^(٦٩).

هـ- وبالنسبة للدول العربية بشكل خاص حيث لم يتضمن ميثاق جامعة الدول العربية هو الآخر أي بند بتعلق بحقوق الإنسان^(٧٠)، فقد تم اعداد مشروع الميثاق العربي لحقوق الإنسان في اطار جامعة الدول العربية عام ١٩٨٢^(٧١)، ثم مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي، الذي أعد بجهود من المعهد الدولي للدراسات العليا في العلوم الجنائية في سيراكوزا بايطاليا عام ١٩٨٦، بإشراف الدكتور محمود شريف بسيوني عميد المعهد المذكور^(٧٢).

٣- تكفي الكتب والشروحات المخصصة للقانون الدولي بشكل عام، ولحقوق الإنسان بشكل خاص بالإشارة في أغلب الأحوال إلى الجهود الدولية لحماية حقوق الإنسان، أو تضع بعضاً منها كملحق لتلك الكتب والشروحات. إلا أننا أثرنا كما يلاحظ القارئ الكريم ايراد مقتطفات مطولة من الوثائق الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق المرأة ومساواتها بالرجل للأسباب التالية:

أ- تنفيذاً للاعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي ورد في ديباجته أن التقاء الجميع على فهم مشترك لهذه الحقوق والحريات أمراً بالغ الضرورة لتمام الوفاء بتعهد الدول الأعضاء على ضمان تعزيز الاحترام والمراعاة العالمين لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية. وأن على جميع أفراد المجتمع وهيئاته، وضع هذا الاعلان نصب أعينهم على الدوام، والسعي من خلال التعليم والتربية إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحريات^(٧٣).

ب- تعريف المرأة بالذات، وخاصة المرأة العاملة، بما يضمن لها المجتمع الدولي من حقوق لتتمكن من مقارنتها مع تلك التي اقرها لها التشريع الداخلي، وما هو دارج في مجتمعاتها من ممارسات عملية، والخروج من ذلك بحصيلة واضحة تكون سلاحاً في

يدها للمطالبة بما لم يقره لها المشرع الوطني من حقوق. أو بما غفل عنه من إجراءات رادعة، تلزم الكافة باحترام هذه الحقوق^(٧٤).

المبحث الثاني

المساواة في مستويات العمل الدولية والعربية

حرصت المنظمات المتخصصة، سواء على الصعيد الدولي أو على الصعيد الاقليمي على تكريس مبدأ المساواة بين العمال الذكور والعمالات الإناث، من خلال عدد من الاتفاقيات الصادرة عنها. والمنظمات المعنية في هذا المجال هي منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

أولاً : جهود منظمة العمل الدولية:

في أعقاب الحرب العالمية الأولى، وما أحدثته من ويلات وخسائر بشرية ومادية هائلة اجتمعت الدول المتحاربة حول مائدة المفاوضات، وخلصت إلى عقد معاهدات الصلح التي كانت من أشهرها معاهدة فرساي، المبرمة بين الحلفاء المنتصرين من جهة وألمانيا المهزومة من جهة أخرى، في فرساي بفرنسا عام ١٩١٩، وقد تضمنت معاهدة فرساي، بالإضافة إلى ميثاق عصبة الأمم دستور منظمة العمل الدولية، الذي خصص له الفصلان الأول والثاني من الجزء الثالث عشر من المعاهدة^(٧٥).

ويذهب بعض الفقه بحق إلى القول «إن دستور منظمة العمل الدولية كان بمثابة الاتفاقية العامة الأولى لحقوق الإنسان بشكل عام، والعامل بشكل خاص»^(٧٦).

وقد جاء في ديباجة هذا الدستور التأكيد على الارتباط الوثيق بين السلم الاجتماعي، المتمثل في العدالة الاجتماعية، وبين السلام العالمي، عندما نصت على أنه «لما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على الحاق الظلم والظنك والحرمان بكثيرين من الناس، فتولد سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر». كما تضمن اعلان فيلادلفيا^(٧٧)، الملحق بالدستور المذكور النص على المساواة في الحقوق، عندما جاء في الفقرة (أ) من المادة الثانية منه «أن لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو متعقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص».

وقد صدر عن منظمة العمل الدولية منذ إنشائها وحتى الآن ما يزيد على ١٧٢ اتفاقية عمل دولية تتضمن الحد الأدنى من الحقوق التي تلتزم الدول بتوفيرها للعمال، إضافة إلى ما يقارب

هذا العدد من التوصيات، وخصصت المنظمة من بين الاتفاقيات المذكورة اثنتا عشرة اتفاقية تتعلق بالمرأة وحقوقها سواء بصفة رئيسية، أو ثانوية^(٧٨).

ومن أبرز الاتفاقيات والتوصيات الصادرة في موضوع مساواة المرأة بالرجل، الاتفاقيات والتوصيات التالية:

١- اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١^(٧٩):

صدرت هذه الاتفاقية بشأن مساواة العمال الذكور والعمالات الإناث في الأجور لدى تساوي قيمة العمل. وقد بينت المادة الأولى منها أن المقصود بكلمة الأجر لأغراض تطبيق هذه الاتفاقية هو: «الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وكل المزايا الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء استخدامه، عيناً أو نقداً بصورة مباشرة أو غير مباشرة»

كما جاء في المادة المذكورة «تطلق عبارة (تساوي الأجور) بين العمال الرجال والعمالات النساء عند قيامهم بعمل (متساو) على معدل الأجور المحددة بدون تمييز بسبب الجنس».

أما الحكم الأساسي في هذه الاتفاقية فقد ورد في الفقرة الأولى من المادة الثانية منها حين فرضت على كل عضو من الأعضاء الموقعين عليها التزاماً بأن «يشجع بتدابير تتفق مع الطرائق المتبعة لديه في تحديد معدلات الأجور، وأن يؤمن في الحدود التي لا تتعارض مع هذه الطرائق، شمول جميع العمال بمبدأ تساوي الأجور بين الذكور والإناث لقاء العمل المتساوي»^(٨٠).

٢- توصية العمل الدولية رقم ٩٠ لعام ١٩٥١^(٨١):

أصدرت منظمة العمل الدولية هذه التوصية بنفس موضوع الاتفاقية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١، أي بشأن مساواة العمال الذكور والعمالات الإناث في الأجور لدى تساوي قيمة العمل.

وقد تضمنت التوصية المذكورة أحكاماً تفصيلية حول كيفية الوصول إلى المساواة في الأجور (الوسائل)، وكذلك كيفية تقييم العمل بطرق موضوعية، بالإضافة إلى المساواة في إتاحة المجال للعمال من الرجال والنساء للالتحاق بالوظائف والأعمال المختلفة.

٣- اتفاقية العمل الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨^(٨٢):

صدرت هذه الاتفاقية بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهن. وقد بينت المادة الأولى منها أن كلمة تمييز تشمل «أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل على أساس العنصر، اللون، الجنس، الدين، الاعتقاد السياسي، الأصل القومي، أو المنشأة الاجتماعي تكون نتيجته الغاء

أو المساس بالمساواة في المعاملة أو الفرص بخصوص الاستخدام أو المهن».

كما بينت المادة المذكورة أن تعبير (الاستخدام) و (المهن) يشمل لأغراض هذه الاتفاقية «التدريب المهني، والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه». كما قضت المادة الثانية من الاتفاقية بأن «يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بأن يضع ويطبّق سياسة وطنية تهدف من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال». وجاءت المادة الثالثة من الاتفاقية لتبين الاجراءات التي يتعين على الدول الأطراف القيام بها لتطبيق سياسة منع التمييز. ومن هذه الاجراءات:

١- إصدار قوانين والنهوض ببرامج تربية تستهدف ضمان تقبل هذه السياسة والأخذ بها.

٢- الغاء أية احكام تشريعية وتعديل أية أحكام أو اعراف ادارية لا تتفق مع هذه السياسة.

٣- كفالة مراعاة هذه السياسة في أنشطة ادارات التوجيه المهني والتدريب المهني والتوظيف التابعة للسلطات الوطنية.

٤- توصية العمل الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ (٨٣):

صدرت هذه التوصية عن منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء فيها بنفس تاريخ وموضوع الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨، أي بشأن منع التمييز في مجال الاستخدام والمهن وقد تضمنت التوصية أحكاماً إضافية على ما ورد في الاتفاقية تتعلق في معظمها بأمور تفصيلية، إضافة إلى بعض الأحكام الأساسية نذكر منها :

اعتبار المساواة في الفرص والمعاملة في موضوع الاستخدام والمهن من المسائل التي تتعلق بالمصلحة العامة، الزام جميع الأجهزة الحكومية بأن تطبق في جميع نشاطاتها سياسة تقوم على المساواة في التشغيل والتوظيف دون أية تفرقة، استقبال وفحص جميع الشكاوي المبنية على تجاهل سياسة منع التمييز والتحقيق فيها واتخاذ الاجراءات اللازمة لاحترام السياسة المذكورة.

٥- اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٦ لعام ١٩٨١ (٨٤):

أصدرت منظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية بشأن المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من

الجنسين الذين لديهم اعباء عائلية.

وقد بينت المادة الأولى من الاتفاقية نطاق تطبيقها من حيث الأشخاص، عندما قررت أنها تنطبق على العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تجاه أطفالهم، أو تجاه أشخاص آخرين من أفراد أسرهم المباشرة الذين هم بحاجة واضحة لعنايتهم أو مساعدتهم، عندما تحد هذه المسؤوليات من امكانية اعدادهم للنشاط الاقتصادي، أو الالتحاق به، أو ممارسته أو التقدم فيه.

كما نصّت المادة الثانية على انطباق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي، وعلى جميع فئات العمال. أما الحكم الأساسي في هذه الاتفاقية فقد ورد في المادة الثالثة حيث نصّت الفقرة الأولى منها على أنه «بهدف تطبيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين، يجب على كل عضو من خلال أهداف سياسته الوطنية أن يمكن الأشخاص ذوي الأعباء العائلية الملحقين بالعمل أو الراغبين الالتحاق به من ممارسة حقهم في الالتحاق به أو الحصول عليه دون أن يكونوا محلاً لأية تفرقة عنصرية، وبقدر الامكان، دون تنازع بين مسؤولياتهم المهنية والعائلية».

وحول المقصود بالتفرقة العنصرية لأغراض الفقرة السابقة، فقد اعتمدت هذه الاتفاقية ذات المفهوم المحدّد للتفرقة في العمالة والمهن، المنصوص عليه في المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨، السابق الإشارة إليها أعلاه. كما قرّرت المادة الثانية أنه «لا يجوز أن تكون المسؤوليات العائلية باعثاً على إنهاء علاقة العمل».

٦- توصية العمل الدولية رقم ١٦٥ لعام ١٩٨١ (٨٥):

هذه التوصية صدرت أيضاً عن مؤتمر العمل الدولي إلى الدول الأعضاء بنفس تاريخ وموضوع الاتفاقية رقم ١٥٦ لعام ١٩٨١.

وقد عنيت هذه التوصية بالكثير من التفاصيل المحددة لأساليب المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين الذين لديهم اعباء عائلية.

وما يلفت النظر فيها ما ورد من أحكام في المواد ١٨، ١٩، ٢٠، ٢٣ من هذه التوصية والتي يمكن اجمالها على النحو التالي:

١- يتعين ايلاء اهتمام خاص بالاجراءات العامة التي تهدف إلى تحسين شروط العمل وظروفه بما في ذلك التخفيض التدريجي من المدة اليومية للعمل وتخفيض الساعات الإضافية وادخال مزيد من المرونة على تنظيم ساعات العمل وفترات الاستراحة

والاجازات.

٢- يجب أن تؤخذ الحاجات الخاصة بالعمال، بما في ذلك التي تنتج عن مسؤولياتهم العائلية بعين الاعتبار عند تنظيم العمل بشفتات، وعند التكليف بالعمل الليلي.

٣- يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار المسؤوليات العائلية، وعناصر أخرى مثل مكان عمل الزوج وامكانية تعليم الأولاد، وذلك عند نقل العمال بين مكان وآخر.

٤- يجب أن يتمكن العامل من نوي الأعباء العائلية، رجلاً كان أو أنثى من الحصول على اجازة في حالة مرض أحد أولاده المسؤول عن رعايتهم، أو في حالة مرض أي شخص آخر من أفراد عائلته يكون بحاجة إلى رعايته وعنايته.

بعد هذا العرض لأهم الجهود المبذولة من قبل منظمة العمل الدولية في تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان العمل، فأنه يمكننا استخلاص ما يلي:

١/ لم تكتف منظمة العمل الدولية الواردة في الاعلانات والمواثيق والعهود الدولية في مجال حماية حقوق الإنسان ومن بينها الحق في المساواة بين الجنسين، بل أرادت التأكيد على هذا الحقائق انطلاقاً من الهدف الذي أنشئت المنظمة من أجله، وهو تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال حماية حقوق فئة معينة من فئات المجتمع وهي فئة العمال. فهذه المنظمة أولى من غيرها من المنظمات والهيئات الدولية في الدفاع عن حقوق العمال بشكل عام، وعن حق المرأة العاملة بمساواتها بزملائها العمال الذكور في حقوقهم بشكل خاص.

٢/ نظراً لكون منظمة العمل الدولية من المنظمات المتخصصة، فلم تكتف بعمومية مبدأ المساواة بل أرادت التأكيد على هذا المبدأ وتقريره بصورة تفصيلية، بحيث يمتد ليس فقط إلى المساواة في الأجور لدى تساوي العمل، بل وأيضاً إلى المساواة في الفرص والمعاملة على صعيد التشغيل والتوظيف، وكذلك المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين نوي الأعباء والمسؤوليات العائلية تجاه أطفالهم أو تجاه أشخاص آخرين من أفراد أسرهم.

٣/ إن ورود مبدأ المساواة في اتفاقيات العمل الدولية يؤدي إلى ازدواج الرقابة الدولية على مدى تقيّد الدول به، واحترامها له، وتنفيذه في تشريعاتها الداخلية. فمن جهة تفتح الاتفاقيات العمل الدولية المجال لرقابة المنظمة على التزام الدول بأحكام الاتفاقيات التي صادقت عليها. وتتمثل هذه الرقابة في الرقابة الادارية التي نص عليها دستور

المنظمة^(٨٦) والتي تقضي بفحص التقارير السنوية التي تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة برفعها إلى مكتب العمل الدولي مبينة فيها الاجراءات التي اتخذتها الدولة بشأن تنفيذ احكام كل اتفاقية من الاتفاقيات التي صادقت عليها وتتولى لجنة الخبراء القانونيين التابعة للمنظمة فحص التشريعات الداخلية للدول، في ضوء التقارير المرسلة منها، وتقوم بلفت نظرها إلى الفراغات التشريعية أو عدم المطابقة بين التشريع الداخلي والاتفاقيات الدولية المصادق عليها، وتقترح عليها الوسائل الفنية اللازمة لمعالجة ذلك. وإذا لم تنفذ الدولة طلبات لجنة الخبراء، يعرض النزاع على لجنة ثلاثية يشكلها المؤتمر العام من ممثلين عن الحكومات واصحاب العمل والعمال، وعندما يتبين للجنة أن أحدى الدول لم تلتزم بالاتفاقيات الدولية، وأن هناك اختلافات كبيرة بين مضمونها وبين أحكام تشريعاتها الداخلية، يلفت نظر الدولة إلى هذه المخالفات. ومن جهة أخرى فهناك عدد من الوسائل الدولية لحماية حقوق الإنسان، بعضها وسائل قانونية سلمية، تتمثل في النظر في تقارير الدول، والنظر في اشكاوي التي يتقدم بها الدول أو الأفراد لانتهاك حقوق الإنسان، وتشكيل لجان دراسة وتحقيق، ومعاينة الانتهاكات ضد حقوق الإنسان، أما البعض الآخر فيتمثل في الوسائل السياسية والاقتصادية لحماية حقوق الإنسان، أما آخر الوسائل فيتمثل في التدخل لصالح الإنسانية عن طريق استخدام القوة^(٨٧).

ثانياً : جهود منظمة العمل العربية:

عقد وزراء العمل العرب مؤتمراً لهم في بغداد في الفترة ما بين ٦-١٢ من شهر يناير/كانون الثاني عام ١٩٦٥.

وقد تم في هذا المؤتمر اقرار الميثاق العربي للعمل، والذي تنص المادة الخامسة عشرة منه على قيام منظمة عمل عربية. كما أقر المؤتمر المذكور دستور المنظمة المقترح انشاءها، وتم عرض الميثاق والدستور على مجلس جامعة الدول العربية فأقرهما بتاريخ ٢١ مارس/أذار عام ١٩٦٥.

وفي شهر يناير/كانون ثاني عام ١٩٧٠، وبعد أن استكملت تصديقات الدول العربية على الميثاق والدستور، تم اعلان قيام منظمة العمل العربية ، باعتبارها إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لجامعة الدول العربية^(٨٨). وقد نص الدستور علي اجهزة واهداف المنظمة، بحيث تماثل في اجهزتها ونشاطها منظمة العمل الدولية وتعمل على المستوى الاقليمي على توحيد التشريعات العمالية، وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما امكن ذلك^(٨٩).

ومما تجدر ملاحظته أن ميثاق العمل العربي ودستور منظمة العمل العربية، لم يتضمنا من قريب أو بعيد أية إشارة إلى مبدأ المساواة، باستثناء ما قد يفهم ضمناً مما ورد في ديباجة الدستور من عبارات عامة جاء فيها «...وبما أن لجميع البشر الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية في حرية وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية».

وقد أصدرت منظمة العمل العربية منذ انشائها وحتى الآن ستة عشر اتفاقية عمل عربية، بالإضافة إلى ست توصيات تضمنت الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال في العديد من المجالات، كما تضمنت بعض هذه الاتفاقيات أحكاماً خاصة تقضي بضرورة المساواة في الحقوق بين العمال الذكور والعمالات الاناث، وهي الاتفاقيات التالية:

١/ الاتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل^(٩٠):

يقصد بمستويات العمل في مفهوم هذه الاتفاقية الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي يتعين الاعتراف بها للعمال، والتي يجب أن تحميها تشريعات العمل الوطنية وأن تعتبرها من النظام العام. وقد نصت المادة الثامنة من هذه الاتفاقية على مبدأ المساواة بشكل عام، عندما أكدت في فقرتها الأولى على أنه «يجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة، ولا تنطوي على أي تفريق بين العمال، كالتفريق بسبب الجنس، أو الأصل العنصري أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي».

وجاءت المادة (٤٢) من الاتفاقية أكثر تخصيصاً لتقرر المساواة في الأجور، عندما نصت على أن «تمنح المرأة العاملة أجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل».

٢/ الاتفاقية العربية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة^(٩١):

أولت منظمة العمل العربية المرأة العاملة اهتماماً خاصاً، وذلك من خلال تخصيص إحدى الاتفاقيات الست عشرة الصادرة عنها لتنظيم شؤونها وحماية حقوقها باعتبارها تمثل نصف القوى البشرية، التي تشكل الدعامة الأساسية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية في الوطن العربي.

ومن بين الأحكام الأساسية التي تضمنتها هذه الاتفاقية تكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل، وقد جاء النص على هذا المبدأ في ديباجة الاتفاقية، إضافة إلى المواد الأربع الأولى منها حيث قضت المادة الأولى بضرورة المساواة على الصعيد التشريعي عندما نصت على أنه «يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب

أن تشتمل هذه التشريعات على الاحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الاخص في قطاع الزراعة».

أما المادة الثانية من الاتفاقية فقد تعرضت إلى ضرورة المساواة في الاستخدام وفي المسار الوظيفي حيث جاء فيها «يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي». وجاءت المادة الثالثة من الاتفاقية لتؤكد حكماً ورد في المادة (٤٢) من الإتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ حول المساواة في الأجور وذلك بالنص على أنه «يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن العمل المماثل».

وحيث أن المساواة بين الجنسين في مجال العمل لا تقتصر على الأستخدام والأجور، بل تمتد أيضاً إلى الأعداد المهني، سواء في التدريب أو التأهيل، فقد حرصت الاتفاقية العربية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ على عدم اغفال ذلك، عندما نصت المادة الرابعة منها على أنه «يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل».

٣/ الاتفاقية العربية رقم (٦) لعام ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل (معدلة)(٩٢):

بعد عشر سنوات من تطبيق الاتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦، وجدت منظمة العمل العربية أن هذه الاتفاقية لم تعد تتماشى مع التطورات الاجتماعية التي حدثت منذ صدورها ورغبة في النهوض بالمستويات التي نصت عليها هذه الاتفاقية إلى مرتبة افضل، مع الأخذ في الاعتبار ما استحدثت من مستويات دولية وعربية في تشريعات العمل(٩٣)، فقد رأت منظمة العمل العربية اصدار اتفاقية معدلة للاتفاقية الأولى، وأعطيت الرقم (٦) لعام ١٩٧٦. وقد تضمنت الاتفاقية الجديدة احكاماً أكثر تطوراً مما ورد في الاتفاقية الأولى. ولكن في مجال بحثنا هذا، وهو المساواة بين الجنسين في ميدان العمل، فقد كررت هذه الاتفاقية الحكيمين الواردين في الاتفاقية الأولى، إذ جاء في المادة الثامنة منها ذات النص المتعلق بالمساواة بشكل عام والوارد في المادة الثامنة من الاتفاقية رقم (١) لعام ١٩٦٦، وجاء في المادة (٤٢) من الاتفاقية الجديدة النص على المساواة في الأجور عند تساوي العمل، وهو أيضاً ذات النص الوارد في المادة (٤٢) من الاتفاقية رقم (١) لعام ١٩٦٦.

٤/ الاتفاقية العربية رقم (١٠) لعام ١٩٧٩ بشأن الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر(٩٤):

نظراً لأن حصول العمال على اجازة دراسية مدفوعة الأجر يعتبر من الوسائل الفعالة لاستمرار التعليم والتدريب، بما يؤدي إلى وقوف العمال على التطورات المهنية والثقافية، ليتمكنوا من المشاركة بفاعلية في الجهود القومية المبذولة بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحيث أن منظمة العمل العربية تهدف إلى خلق جيل مثقف من العمال يؤمن بعرويته ويسهم اسهاماً ايجابياً في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي^(٩٥)، فقد أصدرت المنظمة هذه الاتفاقية متضمنة أحكام الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر. وقد حرصت المنظمة على أن تتضمن المادة الأولى من الاتفاقية النص على المساواة بشكل عام في الحصول على هذه الاجازة عندما نصت على أنه «يجب أن تكون الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر حقاً لكل عامل». كما حرصت على تأكيد مبدأ المساواة بين الجنسين في الحصول عليها بشكل خاص، عندما أوردت الفقرة (هـ) من المادة الرابعة منها ضرورة «حصول كل من العاملة والعامل على الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر بفرص متساوية».

٥/ التوصية العربية رقم (٣) لعام ١٩٧٩ بشأن الاجازة الداسية مدفوعة الأجر^(٩٦):

بالإضافة إلى الاتفاقية العربية رقم (١٠) لعام ١٩٧٩، فقد اصدرت منظمة العمل العربية هذه التوصية بذات موضوع الاتفاقية، ليتسنى للدول العربية الأعضاء التي لا تمكنها ظروفها من المصادقة على الاتفاقية المذكورة، الاسترشاد بأحكام هذه التوصية عند تقريرها لأجازات دراسية لعمالها. وقد أوردت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من التوصية نصاً صريحاً على مبدأ المساواة حين قضت بأنه «لا يجوز حرمان العامل من الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر بسبب الجنس أو النوع أو الدين أو الاتجاه السياسي أو الأصل الاجتماعي».

٦/ الاتفاقية العربية رقم (١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور^(٩٧):

ضمن الأحكام الخاصة بوضع حد ادنى لمستويات الأجور، وبيان قواعد الحماية الخاصة بها من حيث امتياز الأجر وتحديد نسب الاقتطاع منه أو الحجز عليه، فقد حرصت هذه الاتفاقية على أن تعود لتؤكد من جديد على مبدأ ورد في اتفاقيات سابقة، وهو مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين، عندما نصت في المادة الثالثة عشرة منها على أن «تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل».

نلخص من هذا العرض لجهود منظمة العمل العربية في اقرار مبدأ المساواة إلى الملاحظات التالية:

١- أوردت منظمة العمل العربية أحكاماً تقضي بمساواة العاملات من النساء بالعمال من

الذكور في مختلف الحقوق والمجالات، ابتداءً بالاعداد المهني في التدريب والتأهيل ومروراً بالإستخدام والمسار الوظيفي، وانتهاءً بالاجور والاجازات الدراسية مدفوعة الأجر.

٢- كررت منظمة العمل العربية في ايرادها لهذه الأحكام ما سبق أن تضمنته العهود والمواثيق والاعلانات الدولية، وكذلك ما تضمنته اتفاقيات العمل الدولية. على أن تكرر هذه الأحكام لا يقلل من جهود المنظمة في هذا المجال، بل يحمل على العكس، تأكيد ضرورة الالتزام بها على المستوى العربي الاقليمي، باعتبار أن من أهداف هذه المنظمة السعي لتوحيد التشريعات العمالية في الوطن العربي^(٩٨).

٣- تملك منظمة العمل العربية، شأنها في ذلك شأن منظمة العمل الدولية، الية الرقابة على مدى التزام الدول الاعضاء بأحكام الاتفاقيات التي تصادق عليها من خلال دراسة التقارير السنوية التي ترسلها الدول الأعضاء بصفة دورية^(٩٩) ولفت نظر الدول إلى ضرورة تعديل تشريعاتها بما يتلائم وأحكام الاتفاقيات التي صادقت عليها.

٤- إن العمال في غالبية الدول العربية بحاجة ماسة إلى مثل هذه الحماية المزدوجة لحقوقهم على المستويين الدولي والاقليمي، فاذا لم تصادق احدى الدول العربية على اتفاقية عمل عربية فقد تصادق على اتفاقية دولية في ذات المجال، أو العكس وحتى لو صادقت دولة على اتفاقية عمل دولية واتفاقية عمل عربية في مجال واحد، فإن التزامها تجاه منظمة العمل العربية لن يكون بذات مستوى التزامها أمام منظمة العمل الدولية وهذا ما اطلعنا عليه بالتجربة في العمل ضمن لجنة الخبراء القانونيين لمنظمة العمل العربية^(١٠٠).

خاتمة

لما كان مبدأ المساواة بين البشر والشعوب يعدّ «من أهم حقوق الإنسان، إن لم يكن أهمها على الاطلاق، وهو يعدّ بمثابة حق عام تتفرّع عنه العديد من حقوق الإنسان الأخرى»^(١٠١)، فقد عملنا في هذه الدراسة على ابراز هذا المبدأ، وعلى تسليط الضوء على احدى صوره، المتمثلة في المساواة بين النساء والرجال في ميدان العمل، من وجهة النظر التشريعية، الأردنية والعربية، مقارنة بعدد من الوثائق العالمية، واتفاقيات العمل الدولية والعربية، التي كرّست هذا المبدأ، على المستويين الدولي والاقليمي. وقد تبين لنا بنتيجة هذه الدراسة ما يلي:

١- إنَّ هناك فراغات تشريعية، سواء في التشريع الأردني أو بعض التشريعات العربية، بالإضافة إلى عدم انسجام بين ما ورد في بعض هذه التشريعات وما ورد في الاعلانات والمواثيق والعهد والاتفاقيات الدولية والعربية.

٢- إنَّ انضمام الأردن وغيره من الدول العربية إلى تلك المواثيق والعهد والاتفاقيات، يرتب عليها التزاماً لتعديل تشريعاتها الداخلية بما يتفق وأحكام تلك المواثيق والعهد والاتفاقيات، وهو التزام لم ينقذ كاملاً بعد، بالنسبة للأردن والعديد من الدول العربية.

٣- إنَّ هناك فروقات واضحة بين مساواة المرأة بالرجل أمام القانون، والمساواة بينهما في الواقع العملي، سواء كان ذلك على صعيد الأردن^(١٠٢)، أو الدول العربية^(١٠٣)، بشكل خاص، أو على الصعيد العالمي بشكل عام^(١٠٤).

وأمام هذه الحقائق، فلا بد من إيراد عدداً من التوصيات الختامية، على المستويات التشريعية والاقتصادية والاجتماعية والانسانية.

أ. فعلى المستوى التشريعي لا بد من تدخل المشرع الأردني، وغيره من المشرعين العرب، للوفاء بالتزاماتهم الدولية، وأجراء التعديلات التشريعية اللازمة لتكريس مبدأ مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل بشكل خاص، وفي ميادين حقوق الإنسان الأخرى بشكل عام. وإذا كان من البديهي أن التعديلات القانونية ليست كافية لتبديل الواقع، إلا أنها شرطاً أساسياً لهذا التبديل «إذ تجعل التغيير ممكناً قبل أن يصبح حقيقة وواقعاً»^(١٠٥).

ب. وعلى المستوى الاقتصادي، فحيث أن المرأة نصف المجتمع، فإنها تمثل نصف الموارد البشرية المتاحة. وحتى تحقق التنمية أهدافها المنشودة، فإن المصلحة الاقتصادية للدولة تقضي عدم ترك المرأة دون اعداد وتأهيل، بل افساح المجال أمامها للمساهمة بفاعلية في التنمية والتطوير جنباً إلى جنب، وعلى قدم المساواة مع الرجل.

ج. وعلى المستوى الاجتماعي، فلا بد للدولة والهيئات والمؤسسات الاجتماعية فيها، من اجراء حملات توعية بين المواطنين، ابتداءً من برامج التربية والتعليم في المدارس ومعاهد التعليم العالي والجامعات، ومروراً بالمحاضرات والندوات العامة والمؤتمرات، وانتهاءً بالضغط التي يمكن أن تمارسها النقابات العمالية على أصحاب العمل، وذلك بهدف ترسيخ مبدأ مساواة المرأة بالرجل في أذهان جميع المواطنين، وتكريسه على أرض الواقع في جميع الميادين، وبخاصة في ميدان العمل.

د. وعلى المستوى الإنساني أخيراً، فإن الاعتراف بمساواة المرأة بالرجل هو اعتراف بانسانيتها، وقرار بدورها الموازي والمكمل لدور الرجل في بناء المجتمع البشري. وبالمقابل، فإن «التمييز ضد المرأة، بانكاره أو تقييده تساويها في الحقوق مع الرجل، يمثل اجحافاً أساسياً، ويكون إهانة للكرامة الانسانية»^(١٠٦).

الهوامش

* أصدر الدكتور محمود شريف بسيوني، عميد المعهد الدولي للدراسات العليا في العلوم الجنائية في سيراكوزا بايطاليا أربعة ملجديات بعنوان «حقوق الإنسان»، قام بمساعدته في اعدادها كل من الدكتور محمد سعيد الدقاق، والدكتور عبدالعظيم وزير، وتم نشرها من قبل مؤسسة «دار العلم للملايين» في بيروت عام ١٩٨٩. وجاء عنوان المجلد الأول «الوثائق العالمية والاقليمية»، والمجلد الثاني «دراسات حول الوثائق العالمية والاقليمية»، والمجلد الثالث «دراسات تطبيقية عن العالم العربي»، والمجلد الرابع «مناهج التدريس وأساليبه في العالم العربي». وقد كانت هذه المجلدات الأربعة، بما تضمنته من وثائق وبحوث ودراسات لعدد كبير من أساتذة القانون العرب، مرجعاً أساسياً لهذا البحث. وعلى ذلك سنشير إلى هذا المرجع فيما بعد، بعد ايراد اسم كاتب البحث، على النحو التالي: «حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد....، ص....».

(١) انظر بهذا المعنى، Jean Carbonnier, Droit Civil, Tom. 1, Introduction, 10 eme ed. PUF, Paris, 1974, p.320.

(٢) انظر د. صلاح الدين عامر، «حقوق الإنسان وبرامج دراسة القانون الدولي العام في كليات الحقوق بالجامعات العربية»، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المجلد الرابع، ص٥٧؛ وانظر أيضاً ولمزيد من التفصيل حول التطور التاريخي لحقوق الإنسان: د. محمد يوسف علوان، «حقوق الإنسان في ضوء القوانين الوطنية والمواثيق الدولية»، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٨٩، ص١٥ وما بعدها.

(٣) د. صلاح الدين عامر، المرجع والموضع السابق.

(٤) حول الحريات التي جاءت بها الثورة الفرنسية وأثرها على علاقات العمل وسلبياتها في التطبيق العملي انظر: J. Rivero et J. Savatier, "Droit du Travail", 7 eme ed. Themis, PUF, Paris, 1978, p.29 et S.

(٥) انظر في ذلك J. Carbonnier, op. cit. n. 13, 72

(٦) انظر في ذلك H. et L. et J. Mazeaud, "Lecons de Droit Civil", Tom 1, 5 eme ed. par M. de Juglart, Vol. 1, ed. Montchrestien, Paris, 1972, p.90, et S.

(٧) مرفت تلاوي، «الأمم المتحدة والحقوق السياسية للمرأة»، السياسة الدولية، اكتوبر ١٩٨٦، ص٢٢٢.

(٨) انظر ما بعده، بعض الحقائق والأرقام عن واقع المرأة الأردنية، الفصل الأول من هذا البحث.

(٩) الاميرة بسمة بنت طلال، تقديم كتاب «المرأة والاستخدام والتنمية في العالم العربي»، الصادر عن الهيئة

العربية للمرأة والتنمية ومنظمة العمل الدولية، تحرير ومراجعة نبيل خوري، وأمل الفرحان، الطبعة ١٩٩٢، المطبعة الوطنية، عمان، ص٦.

(١٠) جاء في المادة الخامسة من القانون الأساسي لشرق الأردن، الصادر بتاريخ ١٩ نيسان عام ١٩٢٨ ما يلي: «لا فرق في الحقوق أمام القانون بين الأردنيين وإن اختلفوا في العرق والدين واللغة».

(١١) نصت المادة السادسة من الدستور الأردني الصادر بتاريخ ٧ كانون أول (ديسمبر) عام ١٩٤٦ على ما يلي: «الأردنيون أمام القانون سواء، لا تمييز في الحقوق والواجبات بينهم وإن اختلفوا في الأصل أو اللغة أو الدين». ولزيد من التفصيل حول أحكام الدساتير الأردنية المتعاقبة انظر: د. عادل الحيارى، «القانون الدستوري والنظام الدستوري الأردني»، الطبعة الأولى، عمان، ٩٧٢، ص٥١١ وما بعدها؛ د. سالم الكسواني، «مبادئ القانون الدستوري مع دراسة تحليلية للنظام الدستوري الأردني»، الطبعة الأولى، مطبعة الكسواني، عمان، ١٩٨٣، ص١٦٣ وما بعدها؛ د. محمد سليم غزوي، «الوجيز في التنظيم السياسي والدستوري للمملكة الأردنية الهاشمية»، الطبعة الأولى، مطبعة رفيدي، عمان، ١٩٨٥، ص٣٣ وما بعدها؛ د. نفيس صالح مدانات، «قيمة الاعتراف الدستوري بحقوق الإنسان»، حقوق الإنسان؛ د. بسيوني، المجلد الثالث، ص١٩٨ وما بعدها.

(١٢) انظر ما بعده، المبحث الثاني من الفصل الأول.

(١٣) الميثاق الوطني الأردني الصادر في كانون الأول (ديسمبر) عام ١٩٩٠، الفصل الأول، البند ثامناً، ص١٣.

(١٤) ورد في المادة الثانية من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٧٤ ما يلي: «يعدل تعريف كلمة (أردني) الواردة في الفقرة (أ) من المادة (٢) من القانون الأصلي بشطب كلمة (ذكر) الواردة فيه والاستعاضة عنها بعبارة (ذكر كان أم أنثى)»، وكان النص الأصلي قد ورد على النحو التالي: «أ: تعني كلمة (أردني) كل شخص ذكر اكتسب الجنسية الأردنية بمقتضى أحكام قانون الجنسية الأردنية». انظر النقد الموجّه لقانون الانتخاب لمجلس النواب رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، في قصره حق الانتخاب والترشيح على الرجال دون النساء، قبل ادخال التعديل المذكور أعلاه بموجب القانون رقم (٨) لسنة ١٩٧٤؛ د. عادل الحيارى، المرجع السابق، ص٧٣٢، هامش (١).

(١٥) د. محمد سليم غزوي، المرجع السابق، ص٩٢.

(١٦) انظر ما بعده، المبحث الثاني من الفصل الأول.

(١٧) د. حسين شخاتره، «المرأة الأردنية: حقائق وأرقام»، نادي صاحبات الأعمال والمهن، مطابع المؤسسة الصحفية الأردنية، عمان، ١٩٩٢، ص٤٥.

(١٨) جدول رقم (٢/٤/أ) المنشور على الصفحة ١٦٥ من تقرير مسح العمالة والبطالة والدخل ١٩٩٣/ الجولة الأولى؛ الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة في الأردن في شهر تموز ١٩٩٤، وكذلك جدول رقم

(٢/٣/أ) المنشور على الصفحة ١٦٨ من تقرير مسح العمالة والبطالة والدخل ١٩٩٣/ الجولة الثانية/

الصادر عن دائرة الاحصاءات العامة في الأردن في شهر آب ١٩٩٥.

(١٩) د. حسين شخاترة، المرجع السابق، ص٤٧.

(٢٠) د. حسين شخاترة، المرجع السابق، ص٢٢.

(٢١) جدول رقم (٢/٤أ) و جدول رقم (٢/٣أ) المشار إليهما في هامش (١٨) أعلاه.

(٢٢) جدول رقم جدول (١/٤) (توزيع المتعطلين) المنشور على الصفحة ٢٥٢ من تقرير مسح العمالة والبطالة

والدخل ١٩٩٣/ الجولة الأولى/، و جدول رقم (١/١٤) المنشور على الصفحة ٢٨٠ من تقرير مسح العمالة

والبطالة الدخل ١٩٩٣/ الجولة الثانية/ المشار إليهما في هامش (١٨) أعلاه.

(٢٣) د. حسين شخاترة، المرجع السابق، ص٤٨، ٥٠.

(٢٤) جدول رقم (٣/١٥) (مجموع الأجور ومتوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم من الأردنيين وغير الأردنيين

حسب القطاع الاقتصادي لسنة ١٩٩٤) (المصدر مؤسسة الضمان الاجتماعي) المنشور على الصفحة

٣٩٤ من النشرة الاحصائية السنوية لعام ١٩٩٤ الصادرة عن دائرة الاحصاءات العامة في الأردن في

شهر تشرين أول ١٩٩٥ (العدد ٤٥).

(٢٥) انظر على سبيل المثال الدراسة النقدية القيمة لأوضاع المرأة الأردنية للدكتور أحمد جمال ظاهر، «المرأة

العربية -مع دراسة ميدانية للمرأة في الأردن»، دار الكندي للنشر والتوزيع، اربد، الأردن، ١٩٨٧،

ص٤٥ وما بعدها؛ وانظر أيضاً مجموعة الدراسات المنشورة في مؤلف «المرأة والاستخدام والتنمية في

العالم العربي»، المشار إليه سابقاً هامش (٩).

(٢٦) ناديا رمسيس فرح، «المرأة والاستخدام والقوى العاملة»، في مؤلف «المرأة والاستخدام والتنمية في

العالم العربي»، المشار إليه سابقاً، ص٢٥.

(٢٧) انظر ما بعده، الفصل الثاني من هذا البحث.

(٢٨) نصّت المادة (١٨) من دستور دولة البحرين لعام ١٩٧٣ على ما يلي: «الناس سواسية في الكرامة

الانسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب

الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة».

(٢٩) انظر في ذلك، اللواء د. حكمت موسى سليمان، «مقارنة بعض الدساتير العربية بالعهدين الدوليين»،

حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الثالث، ص٢٢٥.

(٣٠) د. حكمت موسى سليمان، المرجع السابق، ص٢٢٨.

(٣١) نصّت المادة (٩) من النظام الأساسي المؤقت لدولة قطر المعدّل لعام ١٩٧٢ على ما يلي: «الناس

متساوون في الحقوق والواجبات العامة، وذلك دون التمييز بينهم بسبب العنصر أو الجنس أو الدين».

(٣٢) نصّت المادة (٢٩) من دستور دولة الكويت لعام ١٩٦٢ على ما يلي: «الناس سواسية في الكرامة

الإنسانية، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين».

(٣٣) د. حكمت موسى سليمان، المرجع السابق، ص ٢٢٧.

(٣٤) أكد دستور المملكة المغربية لعام ١٩٧٢، (ظهر ١٠ مارس ٧٢) على أن لجميع المواطنين الحق في التربية وفي العمل. ولزيد من التفصيل انظر: د. عز الدين كتاني، «حماية حقوق الإنسان وقانون الشغل

المغربي»، حقوق الإنسان؛ د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الثالث، ص ٤٤٤ وما بعدها.

(٣٥) نصت المادة (١٧ ف ٢) من الدستور السوداني المؤقت لعام ١٩٨٥ على أن المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات وفي فرص العمل والكسب دون تمييز بسبب المولد أو العنصر أو اللون أو الجنس.

لمزيد من التفصيل انظر: سهام سمير عوض، «حقوق المرأة في السودان»، حقوق الإنسان؛ د. بسيوني،

المرجع السابق، المجلد الثالث، ص ٤٣٠ وما بعدها.

(٣٦) نصت المادة (١٩) من الدستور العراقي المؤقت لعام ١٩٧٠ على ما يلي: «أ- المواطنون سواسية أمام

القانون دون تفريق بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو المنشأ الاجتماعي أو الدين. ب- تكافؤ الفرص

لجميع المواطنين مضمون في حدود القانون». راجع لمزيد من التفصيل د. حسّان محمد شفيق،

«الدستور»، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٨١، ص ١٣٧.

(٣٧) انظر في ذلك أحمد شوقي المليجي، «الوسيط في التشريعات الاجتماعية»، مؤسسة ورز اليوسف،

القاهرة، ١٩٨٤، ص ٣٩٣، وانظر أيضاً: د. حكمت موسى سليمان، المرجع السابق، ص ٢٣٣.

(٣٨) لمزيد من التفصيل حول هذا العهد انظر ما بعده، الفصل الثاني من هذا البحث.

(٣٩) لمزيد من التفصيل حول هذا العهد انظر ما بعده، الفصل الثاني من هذا البحث.

(٤٠) انظر في ذلك: د. حفيظة شقير، «الاتفاقيات الدولية وحقوق المرأة في العالم العربي»، حقوق الإنسان، د.

بسيوني، المرجع السابق، المجلد الثالث، ص ٤١٠.

(٤١) لمزيد من التفصيل حول هذه الاتفاقية انظر ما بعده، الفصل الثاني من هذا البحث.

(٤٢) د. حفيظة شقير، المرجع السابق، ص ٤١٠.

(٤٣) لمزيد من التفصيل حول هذه الاتفاقية انظر ما بعده، الفصل الثاني من هذا البحث.

(٤٤) د. حفيظة شقير، المرجع السابق، ص ٤١٠.

(٤٥) انظر في ذلك: د. فؤاد دهمان، «التشريعات الاجتماعية - قانون العمل»، الطبعة الثالثة، مطبعة الاتحاد،

دمشق، (سنة الطبع غير مثبتة بالكتاب)، ص ٤٣٠؛ د. محمد فاروق الباشا، «التشريعات الاجتماعية

- قانون العمل»، المطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٨١، ص ٢٧٤.

(٤٦) انظر في ذلك: د. محمد لييب شنب، «شرح قانون العمل»، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة،

١٩٨٣، ص ١٥٨؛ د. عبد الودود يحيى، «شرح قانون العمل»، دار الفكر العربي، القاهرة، (سنة الطبع

- غير مثبتة بالكتاب)، ص٣٩٨: د. حسام كامل الأهواني، «شرح قانون العمل»، مطبعة أبناء وهبه حسن، القاهرة، ١٩٩١، ص٣١٢: أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص٣٩٣.
- (٤٧) انظر في ذلك: د. محمد عبدالقادر الحاج، «شرح قانون العمل اليمني»، منشورات جامعة صنعاء، ١٩٨٥، ص٨١.
- (٤٨) انظر في ذلك: د. عبد الرسول عبد الرضا، «الوجيز في قانون العمل الكويتي»، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٧٨، ص١٢١.
- (٤٩) انظر في ذلك: أمير اللواء مصطفى بوعزيز، «صدى حقوق الإنسان في التشريعات والبرامج التعليمية في تونس»، «حقوق الإنسان»: د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الرابع، ص١٤١.
- (٥٠) للاطلاع على مضمون تشريعات العمل في جميع الدول العربية راجع «موسوعة تشريعات العمل العربية» الصادرة عن منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربي في مجلدين عام ١٩٨٥.
- (٥١) انظر في ذلك: Gerard Lyon-Caen et Jean Pelissier, "Droit du travail", 16 eme ed. Precis Dalloz, Paris, 1992, p. 149; J. RIVERO et J. SAVATIER, op. cit., p. 62.
- (٥٢) ديباجة الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في العاشر من ديسمبر عام ١٩٤٨.
- (٥٣) راجع نص الميثاق في: د. علي صادق أبو هيف، «القانون الدولي العام»، الطبعة السادسة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٦٢، ص٨٩٣.
- (٥٤) لمزيد من التفصيل راجع: M.N. SHAW, "International Law", Second Edition, Grotius Pub., Cambridge, 1986, p. 177.
- (٥٥) امتنعت سبع دول عن التصويت على اقرار الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة للاعلان العالمي لحقوق الإنسان، وهذه الدول هي: بلروسيا، تشيكوسلوفاكيا، بولندا، اوكرانيا، الاتحاد السوفياتي، يوغسلافيا، المملكة العربية السعودية. راجع في ذلك: M.N. SHAW, op. cit., p. 179.
- (٥٦) راجع في ذلك: M.N. SHAW, op. cit., p. 180.
- (٥٧) للاطلاع على نص الاتفاقية، انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٥٩. علماً بأن حكومة المملكة الأردنية الهاشمية قد صادقت على هذه الاتفاقية.
- (٥٨) للاطلاع على نص العهد انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٢٢. علماً بأن حكومة المملكة الأردنية الهاشمية قد صادقت أيضاً على هذا العهد.
- (٥٩) للاطلاع على نص العهد انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٣١. علماً بأن حكومة المملكة الأردنية الهاشمية قد صادقت أيضاً على هذا العهد.
- (٦٠) للاطلاع على نص العهد انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٩٣.

- (٦١) للاطلاع على نص اعلان طهران لعام ١٩٦٨، انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المجلد الأول، ص٤٩.
- (٦٢) للاطلاع على نص الاتفاقية، انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٩٧. ومن الجدير بالذكر أن حكومة المملكة الأردنية الهاشمية قد وقّعت على هذه الاتفاقية في ٣ كانون أول (ديسمبر) عام ١٩٨٠، ولم تصادق عليها وأبدت التحفظات التالية: ١- تحفظ حول فقرة (٢) من المادة (٩). ٢- تحفظ حول الفقرة (٤) من المادة (١٥). ٣- تحفظ حول الفقرة (١/ج) من المادة ١٦. ٤- تحفظ حول معنى الفقرة (أ/د) من المادة (١٦).
- (٦٣) يضاف إلى الجهود الدولية المذكورة عدداً من التوصيات الصادرة عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة، راجع في ذلك لمزيد من التفصيل: د. غسان الجندي، «القانون الدولي لحقوق الإنسان»، مطبعة التوفيق، عمان، ١٩٨٩، ص١٢ وما بعدها.
- (٦٤) للاطلاع على نص الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٣٢٩، ولزيد من التفصيل حول هذه الاتفاقية انظر: د. إبراهيم العناني، «دراسة حول الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان»، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الثاني، ص٣٦١.
- (٦٥) لمزيد من التفصيل حول البيان الختامي لمؤتمر هلسنكي انظر: د. غسان الجندي، المرجع السابق، ص٢١.
- (٦٦) للاطلاع على نص الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٣٤٣. ولزيد من التفصيل حول هذه الاتفاقية انظر: د. يوليانا كوكوت، «النظام الأمريكي الدولي لحماية حقوق الإنسان»، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الثاني، ص٣٧٤.
- (٦٧) د. غسان الجندي، المرجع السابق، ص١٧.
- (٦٨) للاطلاع على نص الميثاق الافريقي لحقوق الإنسان والشعوب انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٣٦٦. ولزيد من التفصيل حول هذا الميثاق انظر: د. علي سليمان فضل الله، «ماهية الميثاق الافريقي لحقوق الإنسان والشعوب»، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الثاني، ص٣٨٢.
- (٦٩) لمزيد من التفصيل حول هذا الموضوع انظر: د. السيد اليماني، «حماية حقوق الإنسان في آسيا»، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الثاني، ص٤٠٢.
- (٧٠) د. غسان الجندي، المرجع السابق، ص١٧.
- (٧١) للاطلاع على مشروع الميثاق انظر: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول،

ص٣٧٨. ولزید من التفصیل حول هذا المشروع انظر: د. مفید شهاب، «مشروع الميثاق العربي لحقوق الإنسان في ضوء العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية»، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الثاني، ص٤٠٩.

(٧٢) للاطلاع على مشروع الميثاق انظر: «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٢٨٧. ولزید من التفصیل حول هذا المشروع انظر: د. عبدالعظیم وزیر، «حول مشروع ميثاق الإنسان والشعب في الوطن العربي (معهد سيراكوزا)»، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الثاني، ص٤٢٤. (٧٣) تجدر الإشارة إلى أن كاتب هذا البحث، عندما كان عميداً لكلية الحقوق في الجامعة الأردنية، قد عمل على استصدار موافقة مجلس عمداء الجامعة على إدراج مادة «حقوق الإنسان» ضمن مواد متطلبات الجامعة الاختيارية، بحيث تتاح الفرصة لجميع طلبة الجامعة بمختلف تخصصاتهم العلمية لدراسة هذه المادة. وقد ادرجت هذه الموافقة ضمن تعليمات منح درجة البكالوريوس في الجامعة الأردنية الصادرة بتاريخ ١٩٩٣/٢/٧ والنافذة حالياً. وقد حذت الجامعات الأردنية الأخرى، الرسمية منها والخاصة، حذو الجامعة الأردنية في تدريس مادة حقوق الإنسان كمطلب جامعة اختياري فيها.

(٧٤) لا بد من الإشارة إلى أن الحقوق السياسية والمدنية للمرأة كانت محل اتفاقيات دولية أخرى هي: أ- الاتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة، وقد عرضتها الجمعية العامة للأمم المتحدة للتصديق في ٢٠ ديسمبر ١٩٥٢، وأصبحت نافذة اعتباراً من ٧ تموز (يوليو) ١٩٥٤، يراجع نص الاتفاقية في د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٢٨٩. ب- الاتفاقية بشأن جنسية المرأة المتزوجة، وقد عرضتها الجمعية العامة للأمم المتحدة للتصديق في ٢٩ يناير ١٩٥٦ وأصبحت نافذة اعتباراً من ١١ أغسطس ١٩٥٨، يراجع نص الاتفاقية في د. بسيوني «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٢٢١. ج- اتفاقية الرضا بالزواج والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج، قد عرضتها الجمعية العامة للأمم المتحدة للتوقيع والتصديق بقرارها المؤرخ في ٧ نوفمبر ١٩٦٢، وأصبحت نافذة اعتباراً من ٩ ديسمبر ١٩٦٤، وكذلك التوصية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بهذا الموضوع بتاريخ ١ نوفمبر ١٩٦٥. يراجع نص الاتفاقية والتوصية في: د. بسيوني، «حقوق الإنسان»، المرجع السابق، المجلد الأول، ص٢٩١، و ص٢٩٤.

(٧٥) انظر في ذلك : G. Lyon Caen, J. Pelissier, Op. cit. n. 56.

(٧٦) د. محمد يوسف علوان، «تدريس حقوق الإنسان في الجامعات العربية -الواقع والطموحات»، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، المجلد الرابع، ص٢٣.

(٧٧) صدر هذا الاعلان عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية، في دورته السادسة والعشرين، في العاشر من شهر مايو (أيار) ١٩٤٤. وقد تضمن هذا الاعلان أهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية والمبادئ التي يجب أن يستوحيها أعضاؤها في

- سياستهم. راجع: «دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي»، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، أيار (مايو) ١٩٨٣، ص ٣٤.
- (٧٨) انظر في ذلك ولمزيد من التفصيل، د. حفيظة شقير، المرجع السابق، ص ٤١٣.
- (٧٩) راجع نص الاتفاقية في: "Conventions et recommandations internationales du travail 1919" 1984", Vol. 1, BIT, Geneve, ed. 1985, p.45.
- (٨٠) اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم (١٠٠) لعام ١٩٥١ بتاريخ ١٩٥١/٦/٢٩ ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ ١٩٥٣/٥/٢٣، وقد صادق عليها حتى تاريخ ١٩٨٨/١/١ مائة وعشرة دول من بينها الأردن التي صادقت عليها عام ١٩٦٦، وقد نشرت الاتفاقية والارادة الملكية بالموافقة على مصادقة مجلس الوزراء عليها في الصفحة ١٢٧٢ من العدد ١٩٣٥ من الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ ١٩٦٦/٧/١٠.
- (٨١) راجع نص الاتفاقية في: "Conventions et recommandations internationales du travail 1919" 1984", Op. cit., p.47.
- (٨٢) راجع نص الاتفاقية في: "Conv. et recomm., Op. cit., p.50.
- وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بتاريخ ١٩٥٨/٦/٢٥ ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ ١٩٦٠/٦/١٥، وقد صادق عليها حتى تاريخ ١٩٨٨/١/١ مائة وتسع دول من بينها الأردن التي صادقت عليها عام ١٩٦٣، حيث نشرت هذه الاتفاقية والارادة الملكية بالموافقة على انضمام الحكومة الأردنية إليها في الصفحة ٦٣٣ من العدد ١٦٨٨ من الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ ١٩٦٣/٥/٣٠.
- (٨٣) راجع نص التوصية في: "Conv. et recomm., Op. cit., p.55.
- (٨٤) راجع نص التوصية في: "Conv. et recomm., Op. cit., p.56.
- وقد صدرت هذه الاتفاقية عن مؤتمر العمل الدولي بتاريخ ١٩٨١/٦/٢٣، ودخلت حيز التطبيق بتاريخ ١٩٨٣/٨/١١، وقد صادق عليها حتى تاريخ ١٩٨٨/١/١ تسع دول فقط.
- (٨٥) راجع نص التوصية في: "Conv. et recomm., Op. cit., p.60.
- (٨٦) المادة (٢٢) من دستور منظمة العمل الدولية التي نصّت على ما يلي: «يتعهد كل عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذها من أجل انفاذ أحكام الاتفاقيات التي يكون طرفاً فيها....».
- (٨٧) لمزيد من التفصيل حول الوسائل الدولية لحماية حقوق الإنسان انظر: د. غسان الجندي، المرجع السابق، ص ١٠٤ وما بعدها. وانظر أيضاً: د. محمد يوسف علوان، المرجع السابق، ص ١٨٩ وما بعدها، وانظر أيضاً M.N. SHAW, Op. cit., p.183.

- (٨٨) المادة الأولى فقرة (٢) من دستور منظمة العمل العربية.
- (٨٩) المادة الثالثة فقرة (٣) من دستور منظمة العمل العربية.
- (٩٠) يراجع نص الاتفاقية في «اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس/أذار ١٩٨٣»، منشورات مكتب العمل العربي، الطبعة الأولى، ١٩٨٤، ص ١٣. وقد صادقت على هذه الاتفاقية تسع دول عربية هي: الأردن، السودان، سوريا، العراق، فلسطين، لبنان، ليبيا، مصر، المغرب.
- (٩١) يراجع نص الاتفاقية في: «اتفاقيات وتوصيات العمل العربية...»، المرجع السابق، ص ١٠٣، وقد صادقت عليها دولتين عربيتين فقط هما العراق وفلسطين.
- (٩٢) يراجع نص الاتفاقية في: «اتفاقيات وتوصيات العمل العربية...»، المرجع السابق، ص ١١٣، وقد صادقت عليها ثلاثة دول عربية فقط هما: سوريا، فلسطين، مصر.
- (٩٣) ديباجة الاتفاقية العربية رقم (٦) لعام ١٩٧٦.
- (٩٤) يراجع نص الاتفاقية في: «اتفاقيات وتوصيات العمل العربية...»، المرجع السابق، ص ١٧٥، ويلاحظ أن العراق هي الدولة العربية الوحيدة التي صادقت على هذه الاتفاقية.
- (٩٥) ديباجة الاتفاقية العربية رقم (١٠) لعام ١٩٧٩ بشأن الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر.
- (٩٦) يراجع نص التوصية في «اتفاقيات وتوصيات العمل العربية...»، المرجع السابق، ص ٢٨١.
- (٩٧) يراجع نص الاتفاقية في: «اتفاقيات وتوصيات العمل العربية...»، المرجع السابق، ص ٢٢١، علماً بأنه لم يصادق على هذه الاتفاقية من الدول العربية سوى فلسطين.
- (٩٨) المادة الثالثة، الفقرة (٣) من دستور منظمة العمل العربية.
- (٩٩) المادة السادسة، الفقرة (٣) من دستور منظمة العمل العربية.
- (١٠٠) تجدر الإشارة إلى أن كاتب هذا البحث قد أمضى تسع سنوات عضواً في لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل العربية.
- (١٠١) د. محمد يوسف علوان، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المرجع السابق، ص ٣٩.
- (١٠٢) راجع ما سبق: الفصل الأول من هذا البحث.
- (١٠٣) حول واقع المرأة العربية ولزيد من التفصيل انظر: هيام خوام، «حقوق المرأة في التشريعات العربية»، حقوق الإنسان، د. بسيوني، المجلد الثالث، ص ٤١٧؛ سهام سمير عوض، المرجع السابق، ص ٤٢٧.
- د. حفيظة شقير، المرجع السابق، ص ٤٠٧.
- (١٠٤) انظر في ذلك: مرفت تلاوي، المرجع السابق، ص ٢٢٠.
- (١٠٥) لور مغيزل، «المرأة العربية وتشريعات العمل»، في: «المرأة والاستخدام والتنمية في العالم العربي»، المرجع السابق، ص ٨٥.
- (١٠٦) المادة الأولى من اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لعام ١٩٦٧، راجع هامش (٦٠) من هذا البحث.